

CONTRAT DE TRAVAIL. – Rupture. – Licenciement constituant une mesure discriminatoire. – Annulation. – Réintégration. – 1) Représentant du personnel. – Protection. – Convocation précipitée à l'entretien préalable. – Imminence de la candidature connue de l'employeur (L. 425-1). – 2) Création d'une section syndicale. – Volonté patronale de répression caractérisée (L. 122-45).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE THIONVILLE
(Section industrie)
4 août 1999

N. contre Sté Sovitec France

Attendu que pour porter un jugement sur ce dossier, il convient dans un premier temps de s'attacher aux motifs invoqués par la SA Sovitec pour licencier M. N..

Vu la lettre de licenciement qui stipule :

“Des contrôles de qualité de nos produits finis, que vous êtes chargé de réaliser dans le cadre de votre travail, se sont avérés totalement faux ou erronés à plusieurs reprises lors de contre-essais effectués entre le 26 octobre 1998 et le 21 novembre 1998, les valeurs de contrôle indiquées sur de nombreux bulletins d'analyse ont été inventées ou extrapolées à partir d'autres résultats, ce qui leur enlève toute pertinence et crédibilité et jette le doute sur l'ensemble de l'exploitation des résultats statistiques ;

Des contrôles de réception de matière première (calcin), que vous êtes chargé de réaliser sur le parc extérieur lors du déchargement des camions dans le cadre de votre travail, n'ont pas été faits systématiquement au mois de novembre 1998, comme en attestent les déclarations de nos fournisseurs ; les résultats de contrôle qui figurent sur les bulletins de réception ont été inventés ou indiqués a posteriori par vos soins” ;

Attendu que M. N. a été licencié pour faute grave pour les deux motifs susvisés.

Sur le premier motif,

Le conseil constate que :

- M. N., agent de contrôle depuis dix années dans la société, n'a jamais été sanctionné en raison de la mauvaise qualité de son travail et cela malgré le doublement de la production ;

- l'indice qualité est passé de 7,13 en 1990 à 2,43 en 1998 ;
- le 21 novembre 1998, M. L. a procédé à un contre-essai des analyses faites par M. N. ; qu'à la lecture de la fiche de résultats concernant ces mesures, on peut remarquer qu'aucun écart entre les deux valeurs exprimées (N. et L.) n'est supérieur à la limite d'acceptation de 30 % de défauts contrôlés au visibille, selon la fiche technique n° 2 produite aux débats ;
- dans tous les cas, le lot réf. 305 était conforme aux spécifications requises ;
- il est produit également un manuel, libellé Procédure de contrôle, qui précise en page 4, paragraphe 4-6 intitulé “visibille”, que : “Incertitude - c'est l'intervalle dans lequel la probabilité de trouver la valeur vraie est 0,95 et cet intervalle a pour étendue 5,1 %”.

Ce qui revient à dire que deux mesures réalisées avec le visibille du même échantillon peuvent donner des valeurs avec un écart de 5,1 % ;

En conséquence, le Conseil constate que ce motif ne peut être que rejeté comme étant non fondé ;

Sur le second motif :

Attendu que l'entreprise bénéficiant du label ISO 9002, le Conseil constate que les instructions de contrôle concernant l'approvisionnement de groisil n'imposent pas la présence d'un contrôleur lors du déchargement de la matière première mais que celui-ci doit analyser visuellement le produit après prélèvement d'un échantillon ;

Attendu que les différents et nombreux témoignages versés aux débats font état de la qualité reconnue du travail de M. N. dans ces contrôles ;

Attendu que les courriers de l'entreprise Farraire et SA Pate n'apportent rien aux débats concernant la présence facultative du contrôleur lors du déchargement de la matière première ;

Attendu qu'en ce qui concerne l'attestation de M. L., responsable du laboratoire, le Conseil constate que celle-ci n'a sans doute pas été rédigée en toute objectivité, étant donné qu'il résulte d'attestations versées aux débats et non contredites à la barre que M. L. aurait déclaré à M. N. en 1998 : “Mon rêve, c'est de te virer” ;

En conséquence, le Conseil rejette le deuxième motif de licenciement, étant également non fondé.

Sur la discrimination :

Attendu que la jurisprudence précise (Cass. Soc. 26 mai 1998, Porée contre Sté Incom, n° 2630 P + B) que le juge doit vérifier le motif exact du licenciement si le salarié le conteste.

Attendu que, dans ce dossier, M. N. soutient que le véritable motif de son licenciement est en fait son appartenance au syndicat CGT et sa candidature aux élections de délégué du personnel dans l'entreprise.

Attendu qu'aucun des motifs énoncés dans la lettre de licenciement n'a été retenu comme étant fondé et justifiant un licenciement pour faute grave ;

Qu'en conséquence, il y a lieu de rechercher le véritable motif ayant conduit la SA Sovitec à licencier M. N. ;

Les faits établis :

- 28 novembre 1998 : une réunion syndicale a lieu au siège de l'UL CGT réunissant dix personnes en vue des élections au sein de la SA Sovitec à laquelle participaient notamment MM. N. et S. ;
- 30 novembre 1998 : l'annonce de l'organisation des élections, par la direction, dans le cadre d'une réunion de l'ensemble des salariés ;
- 2 décembre 1998 : la réception d'un courrier émanant de la CGT posté le 1er décembre 1998 demandant l'organisation d'élections ;
- 1er décembre 1998 : la convocation de M. N. en vue d'une seule sanction disciplinaire ;

- 2 décembre 1998 : M. Stier, candidat sous l'étiquette CGT, est sanctionné d'une journée de mise à pied ;

- 21 décembre 1998 : le courrier de la direction licenciant M. N. pour faute grave suite à l'entretien du 4 décembre 1998 ;

Le Conseil constate, au regard des nombreuses attestations de témoins versées aux débats, que la création d'un syndicat CGT dans l'entreprise et la candidature de MM. N. et S. ne pouvaient être ignorés des dirigeants de l'entreprise. Que ces mêmes attestations font état de menaces, de suppressions de primes et d'acquisitions sociales de la part de la direction ;

Attendu que MM. N. et S., candidats CGT, font l'objet de sanctions simultanées, comme par hasard, au moment du renouvellement des délégués du personnel ;

Le Conseil constaté également la précipitation dans laquelle a été organisé le licenciement de M. N.. Celui-ci a tout d'abord été convoqué à un entretien pour une éventuelle sanction disciplinaire et s'est vu licencié pour faute grave vingt jours après cet entretien ;

Attendu que la SA Sovitec n'hésite pas à parler, dans ses déclarations, de fraudes, de malversations, d'avoir inventé ou tronqué des résultats d'analyse, mais elle conserve néanmoins son salarié pour effectuer les mêmes contrôles pendant vingt jours avant de prononcer son licenciement ;

Attendu que de par sa propre attitude, la direction démontre le peu de sérieux quant aux motifs du licenciement qu'elle a retenus pour se séparer de M. N. ;

Attendu que l'on peut s'interroger sur le fait que M. L. a effectué un contrôle le 21 novembre 1998 en l'absence de M. N., mais en présence d'une tierce personne, et ne se soit pas rapproché de celui-ci pour avoir d'éventuelles explications quant à ce contrôle, M. L. ayant préféré s'adresser directement au président directeur général pour dire tout le mal qu'il pensait de M. N.. Il est à noter que selon certaines attestations versées aux débats, celui-ci rêvait de licencier M. N. ;

Attendu que le Conseil relève également la concomitance des sanctions prononcées envers MM. N. et S. et l'organisation des élections auxquelles, pour la première fois, l'organisation syndicale CGT souhaitait participer ;

En conséquence, le Conseil constate que le véritable motif de licenciement de M. N. est son appartenance connue de l'employeur au syndicat CGT et sa candidature imminente aux élections sous l'étiquette CGT ;

Qu'il y a lieu de faire application de l'article L. 425-1 du Code du travail, de la jurisprudence en matière de candidature imminente (Cass. Soc. 18 novembre 1992, Garde contre SA Compiègne Assistance, Cour d'Appel d'Amiens, 2e Ch. Soc., 27 septembre 1988-88.44.905 C. 3839 P + F) et ses dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail qui stipulent qu'aucune personne ne peut être sanctionnée ou licenciée en raison de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales ; toute disposition contraire, tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit ;

Le Conseil prononce la nullité du licenciement par la SA Sovitec de M. N. à effet du 21 décembre 1998 et ordonne sa réintégration immédiate au sein de la SA Sovitec au poste qu'il tenait avant le licenciement annulé, aux mêmes conditions et ce sous astreinte de 1 000 francs par jour de retard à compter de la notification du présent jugement ;

Sur l'article 700 du NCPC :

Attendu qu'il apparaît inéquitable de laisser à M. N. les frais irrépétibles exposés, le Conseil fait droit à la demande pour la somme de 1 500 francs ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Thionville, section industrie, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

prononce la nullité du licenciement de M. N. intervenu le 21 décembre 1998, avec toutes les conséquences de droit se rattachant à cette nullité ;

Ordonne à la SA Sovitec de réintégrer immédiatement M. N. à son poste de travail et aux conditions antérieures au licenciement annulé, sous peine d'une astreinte de 1000 francs par jour de retard à compter de la notification du présent jugement ;

Dit que le Conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision ;

Condamne la SA Sovitec, prise en la présence de son président-directeur général, à verser à M. N. la somme de 1500 francs (mille cinq cents francs, soit 228,66 euros) au titre de l'article 700 du NCPC ;

Déboute la défenderesse de sa demande reconventionnelle ;

Condamne la SA Sovitec, prise en la personne de son président-directeur général, aux entiers dépens d'instance et d'exécution éventuelle.

(M. Dufour, prés. - M^{es} Munier et Fricker, av.).

NOTE. - 1) La motivation de ce jugement est intéressante en ce qu'elle procède d'une analyse fouillée de la situation. Face à un licenciement pour faute grave prétendument basée sur des essais chiffrés ainsi que sur des déclarations de tiers à l'entreprise (fournisseurs), le Conseil va aller au delà des apparences pour restituer les faits dans leur contexte. Cette opération réalisée, le caractère purement artificiel des arguments patronaux apparaît clairement.

Il est par ailleurs perceptible que le non-respect de la procédure de licenciement par l'employeur (convocation à l'entretien préalable se contentant de viser une "simple" sanction à l'exclusion du licenciement) révèle le désarroi patronal face à l'organisation collective grandissante des salariés. L'urgence de se séparer d'un "agitateur" l'a conduit, faute de temps, à un non-respect de la procédure. Ce point constitue en quelque sorte le lien logique entre le montage de fautes professionnelles par l'employeur et l'activité du salarié au profit de la collectivité de travail.

À ce titre, c'est tout à la fois en tant que militant syndical et en tant que salarié dont l'imminence de la candidature est connue que la réintégration est prononcée (application de L. 122-45 : Soc. 17 mars 1999, Dr. Ouvr. 1999, p. 121 ; imminence de candidature : CPH Paris, référé 19 juillet 1994, Dr. Ouvr. 1995, p. 524 ; CA Aix, référé 21 juin 1994, Dr. Ouvr. 1995, p. 182, obs. P. Moussy : également : TI Poissy 20 février 1998, Dr. Ouvr. 1998, p. 321).

On relèvera cependant que, s'agissant de la protection de droits fondamentaux tels que visés notamment par L. 122-45, le "détour" par la preuve du caractère artificiel des justifications patronales peut s'avérer inutile. En effet, soit cette preuve est rapportée afin de conforter les éléments conduisant à déduire une discrimination syndicale (cas d'espèce), soit la discrimination est apparente de manière autonome et la démonstration de l'inexistence des fautes professionnelles est superfétatoire. Dans ce deuxième cas de figure, la violation d'une liberté fondamentale absorbe les aspects accessoires du litige.

2) Le présent jugement a fait l'objet, dans le cadre de la procédure d'appel, d'une demande d'arrêt de l'exécution provisoire ordonnée (art. 524, NCPC). La Cour d'Appel, après avoir relevé que "dès lors qu'il annulait le licenciement de M. Nagy, le Conseil se devait ipso facto d'ordonner la réintégration du salarié dans l'entreprise appelante" (CA Metz, référé 30 septembre 1999, inédit), énonce que la société ne saurait insinuer que la réintégration risque d'entraîner des conséquences manifestement excessives.

Or on sait que ce type de conséquences est une condition indispensable pour arrêter l'exécution ordonnée par les premiers juges (Soc. 16 décembre 1998, Dr. Ouvr. 1999, p. 302, obs. Ads). La demande patronale a donc été rejetée.

3) Ce jugement fait référence aux nouvelles règles en matière de procédure civile (décret du 28 décembre 1998) permettant au juge de se contenter d'un renvoi aux écritures des parties pour l'exposé des faits et de leurs prétentions. Cette réforme a des incidences limitées sur les procédures orales mais qui ne doivent pour autant pas être négligées (cf. commentaire patronal, Cah. Prud. n° 6, 1999, "Les incidences prud'homales de la réforme de la procédure civile", ainsi que G. Hénon, "Procédure orale et arts. 455 NCPC modifié par le décret du 28 décembre 1998", Gaz. Pal. 13-15 juin 1999, p. 22 ; il convient de tempérer les opinions émises dans ces articles par "une approche syndicale du procès prud'homal", P. Moussy, Dr. Ouvr. 1998, p. 145).

Arnaud de Senga.