

GRÈVE Service minimum – Établissement de santé – Existence d'une mission de service public (non) – Prérogatives de l'employeur – Réglementation de l'exercice du droit de grève (non) – Préavis de grève (non).

COUR D'APPEL DE LYON (1^{ère} ch. civ. B) 7 avril 2015
CFDT Services de santé et services sociaux du Rhône contre
Union de gestion Réseau de santé mutualiste

EXPOSÉ DU LITIGE

Le Réseau de santé mutualiste (ci après Resamut) gère sur la région lyonnaise divers établissements parmi lesquels la clinique Mutualiste de Lyon comprenant deux sites : la clinique de l'Union et la clinique Eugène André.

Le 25 janvier 2012, le conseil d'administration de Resamut a validé la composition des équipes de sécurité afin d'assurer un service minimum en cas de grève et le fait que l'effectif minimum en cas de grève du personnel soit aligné à l'effectif présent requis les dimanches et jours fériés.

La détermination de l'effectif minimum soumise à la délibération du conseil d'administration fixe les postes nécessaires par service sans établir une liste nominative.

Suite à un préavis de grève nationale déposé pour le 12 mars 2012 en vue d'un mouvement de grève prévu du 21 mars au 23 mars, Resamut a demandé aux salariés s'ils comptaient se joindre à ce mouvement et un tableau prévisionnel des présents a été affiché.

Le 20 mars 2012, un planning de service sur la base d'un effectif minimum requis les week-ends et jours fériés a été mis en place. Dans ce cadre, des salariés se sont vus remettre par leur employeur une « assignation » à participer au service minimum.

Estimant que ces assignations étaient contraires au droit de grève, le syndicat CFDT de la Santé et des services sociaux du Rhône a saisi le juge des référés, lequel a, par décision du 22 mars 2012, ordonné la suspension de la décision du 20 mars 2012 de Resamut et le planning annexé en ce qu'ils assignent des salariés souhaitant faire grève à participer à un service minimum. La demande de suspension de la décision du 25 janvier 2012 a été rejetée.

Par acte délivré le 14 décembre 2012, le syndicat CFDT de la Santé et des services sociaux du Rhône a assigné le Resamut devant le Tribunal de grande instance de Lyon aux fins de voir :

- dire et juger que la décision prise le 25 janvier 2012 et le planning annexé sont contraires au droit de grève ;
- annuler ladite décision et le planning annexé ;
- et, à titre subsidiaire, suspendre l'application de la décision tant que le comité d'entreprise et le CHSCT n'auront pas été valablement consultés à ce sujet (...).

Par jugement du 19 décembre 2013, le Tribunal de grande instance de Lyon a débouté le syndicat de ses demandes, a dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de procédure civile et a laissé à chacune des parties la charge de ses dépens.

Le syndicat départemental CFDT des services de santé et des services sociaux du Rhône a relevé appel du jugement.

S'agissant de l'intérêt à agir, le syndicat CFDT de la Santé et des services sociaux du Rhône fait valoir :

- que l'ordre du jour de la réunion du conseil d'administration établit qu'il y est bien demandé de prendre une décision sur la composition des équipes en cas de grève, et donc de restreindre le droit de grève de certains d'entre eux, peu important l'absence de liste limitative ;

- que la note du 20 mars 2012 désignant les salariés devant assurer un service minimum faisait suite à la délibération du 25 janvier 2012 ayant validé la composition des équipes de sécurité pour le service minimum en cas de grève sur la base de celui existant les dimanches et jours fériés ;

- qu'ainsi le juge des référés a admis que la délibération querellée constituait bien une décision ayant validé la composition des équipes de sécurité, de sorte que l'action du syndicat contestant cette décision pour atteinte illicite au droit de grève est bien recevable.

Le Syndicat CFDT de la Santé et des services sociaux du Rhône soutient au fond :

- que le droit de grève, liberté fondamentale garantie en droit français et européen, ne peut être restreint que par le biais de la réquisition préfectorale strictement contrôlée ;

- que l'organisation du service en cas de grève, résultant de l'arrêt du Conseil d'État *Dehaene*, ne s'applique qu'à une personne publique responsable d'un service public ;

- qu'ainsi, le Réseau de santé mutualiste ne dispose pas, en sa qualité de personne de droit privé employant des salariés de droit privé, simple participante à des missions de service public sans délégation de service public, de la possibilité de réglementer/limiter le droit de grève de ses salariés ;

- que l'obligation que lui fait le Code de la santé publique d'assurer une permanence des soins ne l'autorise pas à réglementer seule le droit de grève de ses salariés, alors que ledit code réserve à l'Agence régionale de santé, dans le cadre de sa gestion des missions de service public l'autorisant seule à prendre les mesures utiles pour assurer la continuité du service public hospitalier pris dans son ensemble et la permanence des soins via le régime de la réquisition organisé dans le cadre du protocole entre le préfet et l'ARS, rendu obligatoire par l'article L.6314-1 et R. 1435-2 du Code de la santé publique ;

- que Resamut ne peut objecter que la délibération n'organise pas un service minimum, puisqu'elle en est le support juridique habilitant la direction à restreindre le droit de grève des salariés par voie de mesures individuelles ;

Le syndicat fait valoir, enfin, que la limitation du droit de grève par la société Réseau de santé mutualiste constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession défendu par le syndicat départemental CFDT des Services de

santé et des services sociaux du Rhône, justifiant son indemnisation à hauteur de 5 000 euros.

Le Resamut réplique :

- que la délibération du 25 janvier 2012 ne peut en aucun cas être considérée comme organisant un service minimum au sein des cliniques concernées, et encore moins comme constituant une décision d'assignation des salariés grévistes à participer à un service minimum ;
- que la délibération ne fait que rappeler le principe du service minimum auquel il est tenu en sa qualité d'établissement de santé participant à une mission de service public, et n'entravait nullement les négociations en cours, puis valider la composition des équipes de sécurité pour le service minimum et renvoie expressément à la négociation en cours le soin d'organiser le service minimum ;
- que le syndicat CFDT de la Santé et des services sociaux du Rhône n'a pas intérêt à agir dès lors que la délibération ne porte atteinte ni aux salariés, ni à l'intérêt collectif, ni à l'exercice du droit de grève ;
- que, subsidiairement au fond, les dispositions du Code de la santé publique obligent les établissements de santé privés gérés par des organismes à buts non lucratifs, légalement qualifiés d'établissements de santé privés d'intérêt collectif, à assurer et garantir la continuité du service public dont ils ont la charge, de sorte qu'ils ont l'obligation, en cas de grève de leur personnel, d'organiser un service minimum qui est le corollaire du principe de continuité du service public, tel qu'organisé dans le secteur public hospitalier ;
- que, de même, le Code du travail institue l'instauration d'un préavis de cinq jours préalable à l'exercice du droit de grève, notamment par le personnel des établissements privés chargés de la gestion d'un service public, préavis pendant la durée duquel les parties sont tenues de négocier pour la mise en œuvre d'un service minimum de sorte qu'il appartient à l'employeur d'apprécier l'effectif nécessaire ;
- que l'employeur a la faculté, non de requérir des personnels grévistes mais d'assigner ledit personnel à la participation de ce service minimum, étant observé qu'en cas de refus du salarié assigné, une sanction disciplinaire ne peut être prise et qu'en dernier lieu, le préfet a la faculté qui lui est réservée de requérir le personnel à participer au service minimum en cas de refus du personnel assigné ;
- que la délibération litigieuse, en ce qu'elle valide la composition des équipes de sécurité pour le service minimum et renvoie expressément à la négociation le soin d'organiser le service minimum, ne constitue donc pas une atteinte illicite au droit de grève, de sorte que la demande d'annulation est mal fondée ;

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

Selon l'intimée, le syndicat CFDT est dépourvu d'intérêt à agir dès lors que la délibération du 25 janvier 2012 ne peut en aucun cas être considérée comme organisant un service minimum au sein des cliniques concernées, et encore moins comme constituant une décision d'assignation des salariés grévistes à participer à un service minimum.

Cependant les documents versés au débat établissent que les administrateurs ont délibéré et approuvé le point 5 de l'ordre du jour intitulé « *composition des équipes de sécurité Service minimum de sécurité en cas de grève* » rédigé en ces termes :

« *Organisation du service minimum de sécurité* »

L'organisation du service minimum de sécurité, qu'il soit organisé par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, sera mis en œuvre dès lors qu'un préavis de grève aura été déposé dans les conditions légales et que les mesures préventives prises par la direction ne permettront plus d'assurer la continuité du service public hospitalier et des soins, ni de garantir la sécurité des malades et des personnels.

Détermination de l'effectif minimum

Compte tenu des besoins pris en compte, l'effectif minimum de sécurité est aligné au minimum à l'effectif présent requis les dimanches et jours fériés ».

Il a ainsi été décidé par le conseil d'administration d'instaurer et d'organiser un service minimum en cas de grève, en l'alignant sur le fonctionnement des week-ends et jours fériés. Le planning annexé fait application de cette délibération concernant la détermination de l'effectif minimum en cas de grève et fixe les postes nécessaires par service.

Le Resamut ne peut sérieusement prétendre que l'objet de cette délibération était limité dans sa portée aux négociations en cours, puisqu'après échec des dites négociations, l'employeur a mis en œuvre cette délibération par décision unilatérale de mise en place d'un service minimum aligné sur l'effectif présent les week-ends et jours fériés, en assignant les salariés à y participer suivant note de service du 20 mars 2012.

Il s'agit donc bien d'une décision du conseil d'administration relative à l'organisation du service minimum, préalable nécessaire au pouvoir de la direction de mettre en œuvre le service minimum et d'assigner les salariés, comme telle susceptible d'un recours judiciaire en annulation. Le jugement sera confirmé en ce qu'il a déclaré recevable la demande du syndicat.

Le Resamut soutient que les établissements de santé privés gérés par des organismes sans but lucratif sont tenus, en ce qu'ils assurent une ou plusieurs missions de service public hospitalier, de garantir la continuité de ce service public tel que le prévoit l'article L. 6112-3 du Code de la santé publique, d'où résulte leur obligation d'organiser un service minimum en cas de grève du personnel auquel seraient applicables les modalités d'organisation prévues par la loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 relative à certaines modalités de la grève dans les services publics, reprises à l'article L.2512-2 du Code du travail.

Cependant, les dispositions invoquées de l'article L.2512-2 du Code du travail, relatives au préavis de grève pendant lequel les parties sont tenues de négocier, constituent des dispositions particulières à la grève dans les services publics et sont applicables selon l'article L.2512-1 du Code du travail : « *1° Aux personnels de l'État, des régions, des départements et*

des communes comptant plus de 10 000 habitants ; 2° Aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public ».

Or, si le Resamut est bien un établissement de santé privé d'intérêt collectif au sens de l'article L.6161-5 du Code de la santé publique, pouvant être chargé, sur déclaration auprès de l'Agence régionale de santé, d'une ou plusieurs missions de service public en application de l'article L.6112-1 du même code, comme tel tenu de garantir à tout patient la permanence de l'accueil ou de la prise en charge ainsi que le prévoit l'article L.6112-3, il n'est toutefois pas en charge de l'exploitation du service public de la santé de sorte que son personnel relevant des relations de travail de droit privé n'est pas soumis à la réglementation du droit de grève dans le secteur public.

Par ailleurs, la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires a confié la gestion des missions de service public définies à l'article L.6112-1 aux Agences régionales de santé chargées de prendre les mesures utiles pour assurer la continuité du service public hospitalier pris dans son ensemble.

C'est ainsi que, si l'article L.6112-3 prévoit que l'établissement de santé, ou toute personne chargée d'une ou plusieurs des missions de service public définies à l'article L.6112-1, garantit à tout patient accueilli dans le cadre de ces missions la permanence de l'accueil et de la prise en charge, le 2° dudit article ajoute que l'établissement de santé garantit également l'orientation vers un autre établissement ou une autre institution dans le cadre défini par l'agence régionale de santé, ce qui contredit l'obligation personnelle invoquée par Resamut de « garantir la continuité du service public ».

Enfin, le droit de grève est une liberté fondamentale reconnue par l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et, sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes, ce pouvoir n'étant conféré qu'au seul préfet, dans la stricte mesure de l'urgence et des nécessités de l'ordre public, par l'article L.2215-1 du Code général des collectivités territoriales.

Dès lors, le Resamut ne peut prétendre être tenu d'une obligation légale d'organiser un service minimum en cas de grève du personnel d'où découlerait le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes.

La délibération du conseil d'administration du 25 janvier 2012, en ce qu'elle autorise la mise en œuvre unilatérale du service minimum de sécurité de nature à restreindre le droit de grève des salariés, doit être annulée.

En réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente par la délibération litigieuse portant atteinte au droit de grève, le syndicat CFDT de la Santé et des services sociaux du Rhône est recevable et fondé à obtenir indemnisation à hauteur de la somme de 2000 euros.

Par ces motifs

Confirme le jugement en ce qu'il a déclaré recevable la demande,

Infirme le jugement pour le surplus de ses dispositions, Statuant à nouveau,

Annule la délibération du conseil d'administration de Resamut du 25 janvier 2012 et le planning annexé,

Condamne le Réseau de santé mutualiste à payer au syndicat CFDT de la Santé et des services sociaux du Rhône la somme de 2000 euros de dommages et intérêts,

Condamne le Réseau de santé mutualiste à payer au syndicat CFDT de la Santé et des services sociaux du Rhône la somme de 2000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

(M. Baizet, prés. – M^e Delgado, SCP Aguera, av.)

Note.

1. Pendant de nombreuses années, la question des réquisitions de grévistes dans le secteur privé a été liée à des aspects de sécurité – réels ou prétendus – et réglée soit par accord entre l'entreprise et les syndicats, soit par l'intervention du juge judiciaire (1) ; ce dernier système présentait l'avantage de soumettre les justifications de l'atteinte au droit de grève à un débat contradictoire devant une autorité impartiale.

Ces mécanismes ont été remplacés par une loi Sarkozy de 2003 (2), par une réquisition préfectorale sous le contrôle des tribunaux administratifs (3). L'employeur (4) comme le juge judiciaire (5) ont donc été explicitement dessaisis.

Ce nouveau dispositif, au caractère modérément contraignant pour les directions d'entreprise, les conduit toutefois à exposer en quoi elles ont besoin du concours de l'autorité publique dans un rapport de forces privé (6). L'exercice peut parfois s'avérer malaisé, l'autorité préfectorale ou le juge administratif pouvant se rappeler qu'il assure lui-même une fonction de service public au service de l'intérêt général (il est vrai que le précédent de la grève de 2010 dans les raffineries a, au contraire, montré

(1) V. par ex. CA Chambéry 26 fév. 2002, Dr. Ouv. 2002, p.456 et nos obs.

(2) V. nos obs. sous TA Orléans 25 nov. 2003, Dr. Ouv. 2003, p.537.

(3) CE, 9 déc. 2003, req. n°262.186, Rec. p.497, Dr. Ouv. 2004, p.184, n. M. Panigel-Nennouche.

(4) Cass. Soc. 15 déc. 2009, Bull. n°283, Dr. Ouv. 2010.278, n. J. Ferraro.

(5) Cass. Soc. 25 févr. 2003, Bull. n°65, Dr. Ouv. 2003. 533, n. F. Saramito ; *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 4^{ème} éd., 2008, arrêt n° 198.

(6) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 29^{ème} éd., 2014, Précis Dalloz, § 1465 ; P. Waquet, Y. Struillou, L. Pécaut-Rivolier, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié*, 2014, éd. Liaisons, pp. 124 et s.

combien le Conseil d'État pouvait s'immiscer dans les rapports de droit privé en piétinant les droits des salariés au soutien des intérêts patronaux (7).

On le sait, lorsqu'un organisme est investi de la gestion d'un service public, même s'il s'agit d'un organisme de droit privé dès lors qu'il est « *responsable* » de ce service (8), une jurisprudence très accommodante du Conseil d'État vient autoriser ses organes de direction à réglementer l'exercice du droit de grève (9). Allant encore au-delà, de nombreux secteurs professionnels, en « contact » avec des autorités publiques (notamment des sous-traitants d'établissements publics ou des gestionnaires de services d'intérêt général) mais ne disposant pas d'une habilitation à gérer un service public, tentent d'en usurper les prérogatives juridiques, le plus souvent pour exiger le dépôt préalable d'un préavis de grève ; les réponses qui commandent l'application du droit du travail se trouvent alors, pour l'essentiel, dans le droit public (10).

2. L'affaire rapportée ci-dessus illustre un tel contournement du droit positif basé sur une tentative de forçage de la qualification de service public. Le conseil d'administration de l'établissement de soins avait adopté en janvier 2012 une délibération décrétant : « *l'organisation du service minimum de sécurité, qu'il soit organisé par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, sera mis en œuvre dès lors qu'un préavis de grève aura été déposé dans les conditions légales et que les mesures préventives prises par la direction ne permettront plus d'assurer la continuité du service public hospitalier et des soins, ni de garantir la sécurité des malades et des personnels. (...) Compte tenu des besoins pris en compte, l'effectif minimum de sécurité est aligné au minimum à l'effectif présent requis les dimanches et jours fériés* » (11). Deux mois plus tard, lors d'un conflit collectif, l'employeur décidait de mettre en œuvre ces prescriptions unilatérales, dans un secteur où la sollicitation de l'autorité préfectorale est pourtant solidement établie (12). La légalité de la prétention de l'établissement de santé nécessitait d'examiner avec précision la nature des

missions dont est chargée cette catégorie d'entreprises.

3. Or, l'examen des textes ne laisse rapidement planer aucun doute sur la place de ces établissements dans le dispositif de santé. C'est le Code de la santé publique qui fournit la clé de compréhension. Il précise, en premier lieu : « *Les établissements de santé publics, privés et privés d'intérêt collectif assurent (...) le diagnostic, la surveillance et le traitement des malades, des blessés et des femmes enceintes.* » (L.6111-1 CSP, 1^{er} alinéa). Cette activité principale peut être complétée le cas échéant : « *Les établissements de santé peuvent être appelés à assurer, en tout ou partie, une ou plusieurs des missions de service public suivantes : 1° La permanence des soins (...)* » (art. L.6112-1 CSP ; le reste de l'énumération est relatif à des tâches particulières : soins palliatifs, enseignement et recherche, soins psychiatriques...). Le caractère de service public n'est donc pas inhérent à leur activité de base, il ne concerne, le cas échéant, que les activités complémentaires.

Au cas particulier, le débat portait sur la continuité des soins, qui est bien qualifiée par le code de mission de service public ; pour autant, cette seule qualification légale ne dispense aucunement de rechercher qui en est investi. Deux textes législatifs précisent l'articulation des intervenants :

- le premier précise que « *L'établissement de santé (...) garantit à tout patient accueilli dans le cadre de ces missions : (...) 2° La permanence de l'accueil et de la prise en charge, ou l'orientation vers un autre établissement ou une autre institution, dans le cadre défini par l'agence régionale de santé* » (art. L. 6112-3) ; la permanence des soins au niveau de l'établissement ne se traduit donc pas nécessairement par une obligation de délivrance, mais également par la réorientation vers un autre établissement ;

- le second : « *Le directeur général de l'agence régionale de santé communique au représentant de l'État dans le département les informations permettant à celui-ci de procéder aux réquisitions éventuellement nécessaires à la mise en œuvre [de la perma-*

(7) G. Koubi et G. Gugliemi, « Réquisitions « stratégiques » et effectivité du droit de grève », Dr. Ouv. 2011, p.156 ; v. le numéro d'août 2011 *Réquisitions des grévistes, de quels droits ?* du Droit Ouvrier : Y. Struillou, « Conflits sociaux et réquisitions : finalités et modalités du contrôle exercé par le juge administratif » ; F. Leconte, « Conflits sociaux et réquisitions : la défense syndicale face aux réquisitions préfectorales » ; A. Braun et A. Gentilhomme, « Réquisitoires contre réquisitions, le Conseil d'État face aux normes de l'OIT » ; enfin, A. Braun « Réquisition des grévistes : recommandation musclée de l'OIT », Dr. Ouv. 2012, p.260. La plupart de ces articles sont disponibles librement sur le site du DO.

(8) CE 12 avr. 2013, *EDF*, n° 329.570, Dr. Ouv. 2013, p. 573, obs. M. Grévy.

(9) Sur la jurisprudence *Dehaene* et ses suites v. E. Devaux, *La grève dans les services publics*, Presses univ. de Limoges, 1995 (2 tomes) pp. 199-223.

(10) « Comment vérifier si un organisme de droit privé est effectivement en charge d'une mission de service public ? (à propos du champ d'application de la grève dans les services publics) », Dr. Ouv. 2014, p. 668, ainsi que les obs. au Dr. Ouv. 2009, p. 59 sous CA Paris, 3 juin 2008.

(11) Rappelée dans l'arrêt ci-dessus.

(12) TA Lyon, 1^{er} et 4 juin 2004, Dr. Ouv. 2008, p. 611 et nos obs. ; CAA Bordeaux (1^{ère} ch.) 1^{er} juin 2006, Dr. Ouv. 2007, p. 102 ; CE, 9 déc. 2003, préc.

nence des soins] » (art. L.6314-1, 2^{ème} al.). Le code précise ensuite : « Dans chaque département, le préfet de département et le directeur général de l'Agence régionale de santé établissent un protocole relatif aux actions et prestations mises en œuvre par l'Agence pour le préfet de département. Le protocole départemental précise (...) notamment les interventions [de l'ARS] en ce qui concerne (...) les décisions de réquisition » (art. R.1435-2).

4. Il ressort donc clairement des textes que cette continuité repose sur l'action concertée entre le préfet et l'ARS, et en aucun cas sur l'établissement privé qui ne fait qu'exécuter les directives lorsqu'elles le concernent. Non seulement la prétention à régler le droit de grève était illicite, mais l'exigence d'un préavis de grève conforme aux articles L.2512-1 et s. du Code du travail était également illégale à défaut de relever du champ du service public.

La Cour ne s'y est pas trompée en énonçant que « la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires a confié la gestion des missions de service public définies à l'article L.6112-1 aux Agences régionales de santé chargées de prendre les mesures utiles pour assurer la continuité du service public hospitalier pris

dans son ensemble. C'est ainsi que, si l'article L.6112-3 prévoit que l'établissement de santé, ou toute personne chargée d'une ou plusieurs des missions de service public définies à l'article L.6112-1, garanti à tout patient accueilli dans le cadre de ces missions, la permanence de l'accueil et de la prise en charge, le 2° dudit article ajoute que l'établissement de santé garanti également l'orientation vers un autre établissement ou une autre institution dans le cadre défini par l'agence régionale de santé, ce qui contredit l'obligation personnelle invoquée par Resamut de « garantir la continuité du service public » (ci-dessus).

Cette usurpation d'identité visant à se parer des arguments d'un service public, dont elle n'était pourtant pas gestionnaire, conduit à l'annulation de la délibération du conseil d'administration de l'établissement de santé et à la condamnation à 2000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession. On se félicitera de la pugnacité des représentants des salariés qui n'ont pas hésité, même devant un débat juridiquement complexe, à porter l'affaire jusque devant la Cour d'appel, démontrant ainsi l'efficacité de l'articulation entre l'action syndicale et l'action juridique (13).

Arnaud Mazières, Juriste d'entreprise

(13) M. Keller, « Action syndicale sur le terrain et action en justice : deux démarches complémentaires pour le syndicat », Dr. Ouv. 2009, p.363.

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Entretien préalable – Grieffs non communiqués préalablement au salarié – Respect des droits de la défense – Violation d'une liberté fondamentale – Nullité de la rupture.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ÉVREUX (Encadrement) 26 mai 2015

J. contre UTC Aerospace Systems

LES FAITS

Madame J. a été embauchée par la société UTC Aerospace Systems, à l'époque société Goodrich Actuation Systems, selon contrat à durée indéterminée en date du 29 juillet 2011, à effet au 22 août 2011, en qualité d'ingénieur assurance qualité, position cadre P2, indice 100.

La rémunération contractuelle était fixée à 42.000,00 € par an.

Il était prévu que cette rémunération passerait à 45.000,00 € au bout de six mois de contrat.

Le contrat prévoyait une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois.

À l'issue de la période d'essai de trois mois, l'employeur informait par écrit Madame J. de ce qu'elle était confirmée dans son poste et ses fonctions.

Au mois de mars 2012, Madame J. bénéficiait d'une augmentation de sa rémunération de 3 %.

Au mois d'avril 2012, Madame J. bénéficiait d'une augmentation de sa rémunération de 3,89 %.

Au mois de juin 2012, la société Goodrich Actuation Systems a été rachetée par la société UTC Aerospace Systems.

Le 2 juillet 2012, la société UTC Aerospace Systems envoyait à Madame J. un courrier de reproches concernant des « difficultés à assurer les missions de votre fonction d'assurance qualité module au service du client Eurocopter et des lignes de production associées ».

Selon courrier en date du 1^{er} août 2012, Madame J. répondait point par point.

Selon courrier non daté, mais signé le 6 août 2012 par Madame J., celle-ci était convoquée à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'entretien préalable était fixé au 13 août 2012.