

Syndicats Professionnels

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Entreprises de moins de cinquante salariés – Désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical suffisant pour établir l'existence d'une section syndicale – Syndicats représentatifs, en l'absence de délégués de personnel présentés par eux, pouvant désigner comme délégué syndical un délégué du personnel élu en tant que candidat libre

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
14 mars 2000

G. contre Société Malataverne

Attendu, d'une part, que lorsqu'un syndicat représentatif désigne un délégué syndical dans une entreprise qui emploie au moins cinquante salariés, l'existence d'une section syndicale est établie par cette seule désignation et, d'autre part, que si les syndicats représentatifs ne peuvent désigner comme délégué syndical, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, un délégué du personnel dont la candidature a été présentée par un autre syndicat, il leur est néanmoins possible de désigner comme délégué syndical un délégué du personnel élu en tant que candidat libre ;

Attendu que pour annuler la désignation par le syndicat Union interdépartementale Force ouvrière Drôme Ardèche de M.G., délégué du personnel, en qualité de délégué syndical au sein de la société Malataverne qui emploie moins de cinquante salariés, le jugement attaqué retient que l'existence d'une section syndicale suppose un minimum d'adhérents, ce qui n'est démontré par aucune pièce, et que M. G. a été élu en qualité de candidat libre et non en qualité de représentant du syndicat FO ;

Qu'en statuant ainsi, après avoir relevé, d'une part, que l'intéressé avait été désigné en qualité de délégué syndical par le syndicat FO, ce dont il résultait l'existence d'une section syndicale, et, d'autre part, qu'il avait été élu délégué du personnel de la délégation unique en tant que candidat libre, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(MM. Gélineau-Larrivet, Prés. – Coeuret, Rapp. – Lyon-Caen, Av. gén. – Me Brouchet, Av.)

NOTE. – L'arrêt étend tout d'abord aux entreprises de moins de cinquante salariés la solution adoptée par la Chambre sociale de la Cour de Cassation pour les entreprises de plus de cinquante salariés : la désignation d'un délégué syndical suffit à démontrer l'existence d'une section syndicale (arrêt du 27 mai 1997, Dr. Ouvr., 1997, p. 263, note Pascal Rennis).

Il est à rappeler que par application de l'article L. 412-11 dernier alinéa du Code du Travail, une telle désignation ne pourra concerner qu'un délégué du personnel pour la durée de son mandat.

À cet égard, l'arrêt précise par ailleurs que, faute de disposer d'un délégué du personnel élu sous ses couleurs, un syndicat représentatif, s'il ne peut désigner un délégué dont la candidature a été présentée par un autre syndicat, a la possibilité de désigner un délégué élu en tant que candidat libre.

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination syndicale – Mesures disciplinaires n'intervenant qu'après l'adhésion de l'intéressée au syndicat – Affectation délibérée aux horaires de service les plus pénibles – Grievs de l'employeur infondés – Délit de discrimination prévu par l'article L. 487-3 du Code du travail constitué – Dommages intérêts à la salariée et au syndicat parties civiles

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CRÉTEIL
(1^{re} Ch.)
20 janvier 2000

Société France Quick contre Mlle B. et Union départementale CGT

FAITS ET PROCÉDURE :

Mlle B. a été salariée de la SA France Quick du 15 septembre 1985 au 19 novembre 1997, date à laquelle elle a été licenciée.

Engagée en qualité de stagiaire assistante manager, elle a été manager, avec un statut agent de maîtrise, à compter du 1^{er} avril 1986.

Après avoir travaillé dans un Quick situé à Paris, elle a été mutée le 5 février 1997 sur le restaurant Quick de Créteil.

En mars 1997, la Fédération de commerces-distribution-services du syndicat CGT la nommait représentante syndicale CHCST et, en avril 1997, elle était candidate aux élections du comité d'entreprise pour ce syndicat, non élue, bénéficiant d'une protection de trois mois.

Convoquée par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 5 novembre 1997 à un entretien préalable en vue d'un licenciement, celui-ci était fixé au 19 novembre 1997.

Par procès verbal du 28 septembre 1998, la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle du Val de Marne constatait des faits de discrimination liée à l'appartenance syndicale à l'encontre de la SA France Quick et au préjudice de Mlle B..

Par réquisitoire introductif du 19 octobre 1998, une information était ouverte contre X pour discrimination à raison des opinions syndicales.

Le juge d'instruction mettait en examen France Quick le 23 mars 1999, représenté par son PDG, lequel avait délégué ses pouvoirs à M. D., gérant de l'établissement de Créteil à l'époque des faits.

Mlle B. et l'Union départementale CGT du Val de Marne se constituaient parties civiles.

Renvoyée devant le Tribunal correctionnel, la société France Quick, représentée par M. D., conclut à la relaxe et au débouté de Mlle B. et de l'Union départementale CGT du Val de Marne de leurs demandes.

MOTIFS :

I. SUR LES DISCRIMINATIONS

1. Les fermetures du restaurant

Les plannings du restaurant prévoient qu'un manager soit présent de l'ouverture à 7 h à la fermeture à 24 h.

En conséquence, un manager, d'une manière générale, couvre la période 7 h-16 h, puis un autre celle de 16 h - 24 h. La règle dans le restaurant étant de répartir la contrainte de fermeture entre les managers.

L'inspecteur du travail a constaté, selon les plannings d'ouverture et de fermeture, qu'un déséquilibre au préjudice de Mlle B. était apparu dans la répartition de la tranche horaire la plus pénible de 16 h à 24 h entre les quatre

managers, pour les mois de septembre et d'octobre 1997. Mlle B. avait été amenée à être présente lors de la fermeture plus de la moitié des soirées au cours de cette période.

Mlle B. s'est plainte de cette situation par courrier du 7 octobre 1997, ce qui n'a pas empêché qu'elle effectue dix-sept fois la fermeture en octobre dont huit jours successifs en début de mois.

Cette situation de déséquilibre par rapport aux trois autres managers peut s'analyser en discrimination syndicale.

2. Pointeuse et heures supplémentaires

Par lettre du 9 octobre 1997, Mlle B. en se fondant sur ses cartons de pointage avait demandé et obtenu le paiement d'heures supplémentaires des mois de mars à septembre 1997, pour un montant de 7 122,23 F.

Les managers du restaurant, en tant qu'agents de maîtrise, ne disposent pas de cartons de pointage, ainsi qu'il résulte des affirmations des autres managers rencontrés dans le restaurant de Créteil par l'inspecteur du travail.

Pour sa part, Mlle B. pointait grâce à une carte qu'elle était seule à utiliser parmi les quatre managers de ce restaurant et qu'elle avait revendiquée et eu toutes les difficultés à obtenir.

En pointant, Mlle B. appliquait une politique syndicale de contrôle et de paiement des heures supplémentaires réellement effectuées. Ainsi qu'il ressort du compte-rendu de la réunion du 31 octobre 1997 de la commission mixte nationale de la restauration rapide, le syndicat CGT souhaite appliquer cette politique de transparence de la durée du travail à tous les salariés, au niveau national, y compris aux agents de maîtrise, sollicités pour une forte présence dans les restaurants.

Le reproche qui lui aurait été fait verbalement et à plusieurs reprises par le directeur quant au fait de pointer apparaît dès lors directement lié à son activité.

II. SUR LES FAITS REPROCHÉS à Mlle B. à l'origine de sa sanction et de son licenciement

1. Son attitude à l'égard de clients habituels

L'employeur estimait que le 21 octobre 1997, Mlle B. avait eu des propos désobligeants à l'égard d'un client habituel de l'établissement et ce en présence d'autres clients et devant l'équipe du restaurant.

Aucun des salariés présents ce jour ne se souvenait d'une altercation entre Mlle B. et un client ; il ressortait de leurs témoignages qu'un client avait déposé à une urne prévue à cet effet un bulletin de réclamation, mais hors la présence de Mlle B.. La configuration des locaux et l'absence du directeur ce jour du 21 octobre 1997 rendait ce reproche d'autant moins crédible que Mlle B. maintenait devant le juge d'instruction, comme à l'audience, ne pas se souvenir de ce prétendu incident et que M. L. et Mme P., clients qui s'étaient plaints de l'attitude de Mlle B. n'ont pas été entendus par le magistrat instructeur, M. L. étant de surcroît un client proche de M. D. selon les employés.

Le courrier produit par M. D. pour étayer l'existence de ce différend, écrit par Mme P., ne saurait établir une quelconque faute de Mlle B., tant il ressemble à un éloge de l'enseigne Quick dont la spontanéité apparaît plus que discutable.

2. Ses erreurs et négligences dans son travail

Ce motif était justifié par l'employeur par le fait que le 26 octobre 1997, Mlle B., responsable ce jour-là de l'ouverture de l'établissement, avait établi un inventaire des stocks erroné et que, malgré cela, cette dernière n'avait pas jugé bon de le rectifier.

Mlle B. qui s'était rendu compte des erreurs et pensait les rectifier avant la fin de la journée, avait dû quitter

son poste à 11 h 01, sur l'injonction du directeur de l'établissement qui lui avait signalé ce jour qu'elle avait atteint les 39 heures et lui avait demandé de quitter son travail, ce qu'elle avait alors fait, sans pouvoir rectifier son inventaire.

Si les éléments et témoignages recueillis par l'inspection du Travail soulignent le caractère fallacieux de ce motif, ils traduisent de la part du gérant, présent ce jour et qui avait prévu le remplacement dès 11 h de Mlle B. par un autre manager dont il avait dû anticiper la présence, une volonté de sanction particulièrement vexatoire pour un poste d'encadrement.

Les éléments recueillis au cours de son enquête par l'inspecteur du Travail, confirmés lors des auditions par le juge d'instruction, permettent de conclure à l'absence de réalité de motif de licenciement et l'employeur en invoquant des faits fallacieux apparaît avoir agi avec malveillance à l'égard de Mlle B..

Dès lors, le fait que Mlle B. ait fait l'objet entre mars et novembre 1997 de trois avertissements et d'une mise à pied de deux jours, ces sanctions disciplinaires prises à son encontre n'ayant commencé qu'à compter de son adhésion à la CGT en mars 1997 jusqu'à son licenciement en novembre 1997, étayé par les constats faits ci-dessus quant aux fautes qui lui sont reprochées sans fondement et quant aux discriminations dont il est établi qu'elle a été victime, la chronologie de ces faits, rapportée à l'ensemble de sa carrière depuis douze ans dans l'entreprise, montre la concomitance entre le début de son engagement syndical et le déclenchement des nombreuses procédures disciplinaires initiées à son encontre pendant huit mois.

L'ensemble de ces éléments démontrent que l'employeur a pris en compte l'activité syndicale de Mlle B. pour arrêter des décisions concernant l'organisation du travail, la notification d'avertissement et autres sanctions et enfin le licenciement.

Il existe une discrimination syndicale organisée à l'encontre de Mlle B. et donc de son syndicat.

L'infraction est caractérisée. Il convient d'entrer en voie de condamnation en prononçant une peine d'amende.

À titre de peine complémentaire, il sera ordonné l'affichage pendant un mois de la décision à la porte de l'établissement Quick de Créteil.

SUR L'ACTION CIVILE :

Mlle B. se constitue partie civile pour obtenir réparation du préjudice subi qui lui a été causé par l'infraction et sollicite une somme de 300 000 F à titre de dommages-intérêts et 5 000 F au titre de l'article 475.1 du Code de procédure pénale.

L'Union départementale CGT du Val de Marne se constitue partie civile pour obtenir réparation du préjudice qui lui a été causé par l'infraction et sollicite une somme de 200 000 F à titre de dommages-intérêts et celle de 5 000 F sur le fondement de l'article 475.1 du Code de procédure pénale.

Il convient de déclarer recevables les constitutions de partie civile.

La SA France Quick représentée par M. D. sera condamnée à payer :

- à Mlle B. la somme de 50 000 F de dommages-intérêts et celle de 1 000 F au titre de l'article 475.1 du Code de procédure pénale ;
- à l'Union départementale CGT du Val de Marne la somme de 10 000 F de dommages-intérêts et celle de 2 000 F au titre de l'article 475.1 du Code de procédure pénale.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal statuant publiquement, en matière correctionnelle, en premier ressort et par jugement contradictoire à l'encontre de la société France Quick

représentée par M. D., prévenu, par jugement contradictoire à l'égard de l'Union départementale du Val de Marne et de Mlle B., parties civiles ;

Sur l'action publique :

Déclare la société France Quick coupable des faits qui lui sont reprochés ;

Vu les articles susvisés et les articles 131.3.2° et 131.10 du Code pénal,

condamne la société France Quick à une amende délictuelle de quarante mille francs (40 000 francs).

A titre de peine complémentaire :

ordonne l'affichage de la présente décision pendant un mois à la porte de l'établissement Quick de Créteil.

La présente décision est assujettie à un droit fixe de procédure d'un montant de six cents francs (600 F) dont est redevable la société France Quick.

Vu l'article 473 du Code de procédure pénale,

dit que la contrainte par corps s'exercera s'il y a lieu à l'encontre de la société France Quick dans les conditions prévues par les articles 749 et suivants du Code de procédure pénale.

SUR L'ACTION CIVILE :

Reçoit les constitutions de partie civile de Mlle B. et de l'Union départementale CGT du Val de Marne.

Condamne la SA France Quick représentée par M. D. à payer :

- à Mlle B. la somme de cinquante mille francs (50 000 F) à titre de dommages intérêts, et celle de mille francs (1 000 F) au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;
- à l'Union départementale CGT du Val de Marne la somme de dix mille francs (10 000 F) à titre de dommages

intérêts et celle de deux mille francs (2 000 F) au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Condamne la SA France Quick aux dépens de l'action civile.

(Mme Bouju, Prés. – M. Croco, Subst. – Mes Nivoit Noël et SCP Faucard-Verrier, Av.)

NOTE. – L'intérêt de cette décision de condamnation pour discrimination réside notamment dans l'analyse de l'horaire de travail (MM. "L'horaire de travail", supra p. 416). D'une part, la répartition de la tranche horaire la plus pénible entre les salariés aboutit à ce que la salariée concernée soit astreinte à plus de la moitié des horaires les plus défavorables au cours de la période retenue. Cette situation de déséquilibre est constituée du délit de discrimination. La grille de lecture des horaires de travail au regard de l'effet discriminatoire peut être employée sur tous les terrains discriminatoires, notamment à l'égard des femmes et des personnes d'origine étrangère ("Négocier la réduction du temps de travail, 2^e éd., pp. 391-396, "Égalité de traitement et temps de travail"). Dans le cas présent, la salariée est discriminée parce qu'elle est déléguée syndicale mais peut-être aussi parce que c'est une femme (cf. CA Caen, 27 juin 1991, Mlle Postai, Dr. Ouvr., 1992, 118).

D'autre part, le fait de reprocher à la salariée de pointer est considéré comme lié à l'activité syndicale. En effet, le choix de la salariée de pointer relevait d'une politique syndicale pour obtenir la transparence des durées du travail.

M.M.