

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination – Licenciement en lien avec l'activité revendicative – Nullité de la rupture – Continuation du contrat de travail.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE DOLE (activ. div.) 5 janvier 2009

V. contre ADMR

EXPOSÉ DES FAITS :

Mme V. a été embauchée le 15 octobre 1986 par l'ADMR de Mouchard en qualité d'aide à domicile en contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Par courrier du 4 octobre 2006, l'ADMR convoquait Mme V. à un entretien préalable à un licenciement. L'entretien a eu lieu le 16 octobre 2006. Mme V. était assistée par M. M., conseiller du salarié.

Mme V. a saisi le Conseil de prud'hommes en référé afin de suspendre la procédure de licenciement, considérant que cette procédure était discriminatoire car liée à son activité syndicale. Sa demande a été rejetée et le licenciement a été notifié par lettre recommandée en date du 13 novembre 2006.

Mme V. estime que cette procédure est discriminatoire à son égard, fondée à titre principal sur son activité syndicale et à titre subsidiaire non fondée sur des causes réelles et sérieuses. C'est ainsi qu'elle a saisi le Conseil de prud'hommes de Dole.

DIRES DU DEMANDEUR :

Mme V. a deux employeurs : l'ADMR de Mouchard et l'association Domicile Services qui possède une antenne à Mouchard dans les mêmes locaux que l'ADMR. Mme V. a donc deux contrats de travail différents pour deux emplois d'aide à domicile avec deux employeurs juridiques différents.

Mme V. reçoit tous ses ordres de la même personne : M. B., président de l'ADMR de Mouchard, responsable du personnel ADMR de Mouchard mais aussi responsable du personnel de l'association Domicile Services pour le secteur de Mouchard. Il ressort des plannings de travail remis à Mme V. que les activités ADMR et Domicile Services apparaissent sur le même planning à en-tête de l'ADMR.

Mme V. travaille depuis vingt ans dans l'association sans difficultés particulières. Elle effectue cent quarante heures de travail par mois pour l'ADMR de Mouchard et quelques-unes pour Domicile Services.

Mme V. a commencé à rencontrer des problèmes relationnels avec l'ADMR de Mouchard depuis début octobre 2006, avec le nouveau président, M. B.. Elle n'est d'ailleurs pas la seule.

Il ressort d'une réunion organisée par la fédération départementale ADMR, le 15 juin 2006, que de nombreux problèmes existent.

Le 28 juillet 2006, Mme V. a été convoquée pour un entretien préalable, assistée de M. Jacques Serette, conseiller du salarié. Les reproches formulés resteront vagues et sans importance. Cet entretien est perçu par Mme V. comme étant destiné à lui mettre une pression psychologique. L'ADMR de Mouchard ne sanctionnera pas Mme V., ce qui prouve qu'elle n'a pas commis de fautes. Mais l'ADMR de Mouchard, au retour de congés de Mme V., lui supprime plus de la moitié de ses heures de travail, faisant passer son temps de travail de cent quarante heures par mois à soixante-quatre heures environ. Ce changement est décidé par M. B. sans signature d'avenant au contrat de travail.

Par courrier du 21 août 2006, Mme V. refuse ces changements d'horaires que rien ne justifie.

A cause de cette pression, Mme V. est mise en arrêt de travail par son médecin. Cependant, elle veut retravailler normalement

le 11 septembre 2006. La CGT intervient pour rappeler les droits de la salariée à son employeur. Les personnes âgées ont été déstabilisées par ces modifications de planning imposées.

Les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 13 novembre 2006 ne sont ni sérieux ni réels :

- modifications d'emploi du temps : ces modifications contestées par Mme V. ont déjà fait l'objet d'un blâme le 3 juillet 2006 et ces mêmes reproches ont fait l'objet de l'entretien du 28 juillet 2006 pour lequel il n'y a pas eu de sanction. Aucun fait nouveau n'est évoqué dans la lettre de licenciement. Les faits reprochés sont dépassés de plus de deux mois et ne peuvent faire l'objet d'une sanction (article L. 122-4 du Code du travail) ;

- perturbations : ce ne sont que de simples allégations ;

- "vous dénigrez l'employeur" : ce ne sont que de simples allégations ;

- erreurs sur des feuilles d'émergence : ce motif déjà sanctionné par courrier du 20 février 2004 et du 3 juillet 2006 ne peut pas être utilisé une deuxième fois sans faits nouveaux.

Plusieurs témoignages attestent de la qualité du travail de Mme V. et de la bonne appréciation que les personnes âgées avaient de son activité (Mme Rolet, Mmes Alixant Elisabeth et Bernadette, Mme Manzoni, M. Commerçant, Dr Laplante).

La vraie raison de la procédure de licenciement engagée par l'ADMR à l'encontre de Mme V., c'est son activité syndicale, connue officiellement depuis le mois de juin 2006. Syndiquée, Mme V. a utilisé un chèque-congé syndical spécifique pour assister à une réunion prévue par la convention collective,

Par courrier du 4 octobre 2006, Mme V. est désignée déléguée syndicale à l'association Domicile Services.

Depuis plusieurs années déjà, Mme V. menait une activité de représentation et de défense des salariés de l'ADMR de Mouchard en qualité de représentante des salariés, élue lors de l'assemblée générale annuelle de l'association.

Concomitamment à la procédure de licenciement engagée à l'encontre de Mme V. par l'ADMR de Mouchard, l'association Domicile Services, deuxième employeur, a également demandé à l'Inspection du travail du Jura l'autorisation de rompre ce contrat ; il est rappelé que les deux employeurs sont très liés et que la même personne, M. B., est responsable du personnel pour ces deux associations.

L'Inspection du travail, par décision du 13 décembre 2006, a refusé ce licenciement. Le recours hiérarchique engagé par Domicile Services devant le ministère du Travail à l'encontre de cette décision a été rejeté, le refus d'autorisation de licenciement de Mme V. est devenu définitif.

Mme V. continue son activité pour Domicile Services sans discontinuer et encore à ce jour.

Dans sa décision, l'Inspection du travail fait ressortir le lien entre les deux associations et indique de manière précise que la rupture du contrat est liée la désignation de Mme V. en qualité de déléguée syndicale.

Mme V. entend appuyer son action sur le Code du travail. Article L. 412-2 : « il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne [...] la conduite et la répartition du travail [...] la rémunération [...]

les mesures de discipline et de congédiement [...]. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts [...].»

Article L. 122-45 du Code du travail : « [...] aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire notamment en matière de rémunération [...] en raison de ses activités syndicales [...]. En cas de litige, il appartient à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction [...]. Toute disposition contraire est nulle de plein droit ».

La convention collective prévoit également le respect de l'activité syndicale et interdit la discrimination en son article 3.1. Le licenciement fondé sur l'activité syndicale est nul de plein droit.

La jurisprudence récente confirme l'interdiction de prendre en considération l'activité syndicale pour arrêter une mesure de licenciement et en déduit qu'un tel licenciement est nul et entraîne la réintégration du salarié dans son emploi.

Du fait de nombreux problèmes que générait l'activité d'aide à domicile menée sur un même secteur géographique à la fois par l'ADMR locale et l'association Domicile Services, il a été décidé par ces organismes d'arrêter l'activité à domicile effectuée sous l'égide de Domicile Services et de la transférer à l'ADMR locale concernée à partir du 1^{er} juillet 2007.

En conséquence, à partir de cette date, les salariés qui avaient une activité à Domicile Services se sont vu transférer leur emploi sous l'égide de l'ADMR. Ce fut le cas de toutes les salariées sur le secteur de Mouchard sauf de Mme V..

Cela a fait l'objet d'un rappel de M. le directeur départemental du Travail du Jura qui, dans un courrier du 29 novembre 2007, a demandé que Mme V. soit transférée de Domicile Services à l'ADMR de Mouchard, comme les autres salariées. (...)

Dire que le licenciement est fondé sur l'activité syndicale de Mme V. ; dire nul le licenciement et condamner l'ADMR de Mouchard à la réintégration dans son emploi avec toutes conséquences de droit ; assortir la décision d'une astreinte de 150 euros par jour de retard à compter de la notification.

DIRES DU DÉFENDEUR :

Sur la discrimination :

Il a été rappelé par le conseil statuant en référé que le licenciement n'était pas fondé sur l'activité syndicale de Mme V..

Mme V. entretient une confusion entre l'ADMR et Domicile Services qui sont des entités juridiques totalement indépendantes. Mme V. était bien déléguée syndicale à Domicile Services mais il n'en est pas de même à l'ADMR.

Elle argue du fait qu'à l'époque de son licenciement, la même personne dirigeait les antennes locales des deux associations ; cet élément ne saurait être pris en considération. L'appartenance syndicale à la CGT n'a été connue de l'employeur qu'à compter de septembre 2006 alors que les premières sanctions datent de février 2004. Il apparaît clairement que Mme V. tente maladroitement

de créer une confusion de nature à se poser en victime d'une injustice et d'une discrimination.

Sur les motifs du licenciement :

La lettre du 13 novembre 2006 est tout à fait circonstanciée : modification de l'emploi du temps sans motif valable et sans en informer l'employeur ni les bénéficiaires concernés, perturbation auprès de personnes dépendantes et fragilisées ainsi qu'auprès des collègues, dénigrement systématique de l'employeur, mention sur les feuilles d'émargement d'interventions qui n'ont pu matériellement avoir eu lieu.

Il s'agit là de la réitération de comportements fautifs déjà sanctionnés par le passé et ces sanctions sont motivées par des faits précis, non contestés par la salariée. La demanderesse prétend que certains de ces manquements ont déjà été sanctionnés alors qu'elle a réitéré ces fautes à plusieurs reprises. Lorsque la demanderesse prétend n'avoir jamais rencontré de difficulté ni fait l'objet d'aucune remarque durant vingt ans, elle fait preuve d'une particulière mauvaise foi. (...)

LES MOTIFS :

Attendu que les articles L. 412-2 et L. 122-45 du Code du travail interdisent à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la rémunération et les mesures de discipline et de congédiement ;

Attendu que ces mêmes articles prévoient qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son appartenance ou de ses activités syndicales et que toute disposition contraire est nulle de plein droit ;

Attendu que l'Inspection du travail s'est opposée au licenciement ;

Attendu qu'à la suite du transfert de l'activité de Domicile Services à l'association ADMR de Mouchard, tous les salariés ont vu leur emploi transféré à l'ADMR locale, sauf Mme V. ;

Attendu que le directeur départemental du Travail a rappelé par courrier en date du 29 novembre 2007 que le contrat de Mme V. devait être transféré à l'ADMR comme celui de tous les autres salariés ;

Attendu qu'il ne serait pas équitable de laisser à la charge de Mme V. les frais qu'elle a dû engager pour faire valoir ses droits devant le Conseil de prud'hommes,

PAR CES MOTIFS :

Dit que le licenciement de Mme V. est fondé sur son activité syndicale ;

Dit que ce licenciement est nul ;

Condamne l'ADMR de Mouchard à réintégrer Mme V. dans son emploi avec toutes les conséquences de droit.

(Mme Jouans, prés. - M. Faivre-Picon, mand. synd. - M^e Chancenot, av.)

Note.

Les faits exposés dans le jugement ci-dessus manquent de clarté mais la solution adoptée constitue un rappel utile du droit positif. La salariée avait en l'espèce deux employeurs associatifs, l'ADMR et l'association Domicile Services. L'essentiel de son temps de travail était exercé chez le premier employeur et elle était par ailleurs déléguée syndicale chez le deuxième. On précisera qu'une même personne physique exerçait des fonctions de direction au sein de l'une et l'autre structures dont les plannings de travail étaient unifiés et les locaux communs.

A la suite de reproches variés (accusations de modification d'emploi du temps, de perturbations des personnes âgées, de dénigrement, etc.), l'association ADMR licencie la salariée tandis que le second employeur saisit

l'inspecteur du travail à cette même fin. La demande d'autorisation administrative, comme le recours hiérarchique, est rejetée mais cela ne fait pas obstacle à l'éviction de la première entreprise. Ultérieurement, une réorganisation conduit à transférer l'ensemble des salariés du second employeur au premier... sauf la déléguée syndicale. Quel que soit le résultat du recours contentieux devant le juge administratif, la salariée se retrouve donc totalement isolée. L'administration du travail a rappelé l'entreprise à l'ordre.

Le jugement rapporté concerne exclusivement la rupture du lien contractuel avec l'ADMR c'est-à-dire en l'absence de tout mandat de représentant du personnel au sens du Code du travail. En effet, la convention collective des personnels de l'ADMR prévoit deux types de représentants des salariés, qui malheureusement ne disposent pas de protection légale, mais mènent cependant une activité revendicative, parfois sans en être vraiment conscients car ce personnel n'est pas souvent syndiqué. Il s'agit d'une part des représentants du personnel élus au CA de l'association (en général, élection d'un ou de deux représentants chaque année lors de l'AG, les salariés présents à l'AG procédant à un vote), et d'autre part le représentant syndical départemental qui peut être désigné par une organisation en application de l'article 3.2 de la CCN. Par ailleurs, la même convention collective prévoit l'attribution, par les organisations syndicales, de "chèques congés syndicaux" (article 3.6 de la CCN ADMR), qui permettent à une organisation syndicale d'accorder des demi-journées d'absence payées par l'employeur ; ce système permet d'attribuer aux militants un minimum de temps d'absence. Ce dispositif avait en l'espèce été utilisé par la salariée.

Constatant le lien entre le licenciement et l'activité syndicale de l'intéressée, le Conseil, au visa des articles L. 2141-5 (L. 412-2 ancien) et L. 1132-1 (L. 122-45 anc.), prononce la réintégration de la salariée. Il est particulièrement important de rappeler l'existence de sanctions efficaces, contraignante à l'égard des employeurs. Même si la Cour de cassation a énoncé le principe selon lequel « le licenciement d'un salarié en raison de ses activités syndicales étant nul de plein droit, le juge doit ordonner, si l'intéressé le demande, la poursuite de l'exécution du contrat de travail qui n'a pas été valablement rompu » (1), cette protection est encore trop peu mobilisée pour protéger des militants dépourvus de mandat. Pourtant le dépôt en mairie du nom des dirigeants syndicaux (2) constitue par exemple un acte ouvrant droit à la protection légale.

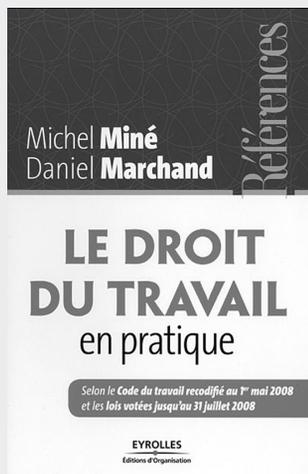
On notera que des référés avertis auraient pu ordonner la réintégration dans l'entreprise à titre de mesure conservatoire (3), sans attendre la décision au fond.

(1) Soc. 17 mars 1999, Bull. n° 126, Dr. Ouv. 1999 p. 121 ; Soc. 13 mai 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 630 n. E. Richard ; Soc. 8 juin 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 95 ; plus généralement M. Grévy "Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail" Dr. Ouv. 2006 p. 114, disp. sur le site de la revue.

(2) L. 2131-3 C. Tr. ; sur le formalisme déclaratif v. obs. sous CA Paris 13 nov. 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 67 et Soc. 16 janv. 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 448.

(3) Soc. 8 juin 2005 prec. ; P. Moussy "Où en sommes-nous de nos amours ? (à propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs)" Dr. Ouv. 2004 p. 273.

LE DROIT DU TRAVAIL EN PRATIQUE, par Michel Miné, Daniel Marchand



Cet ouvrage aide à comprendre le droit du travail applicable, ses règles et leurs usages possibles, ses évolutions, en donnant des points de repère fiables. Il permet d'appréhender les débats en cours : protection de l'emploi, parcours professionnels sécurisés et flexisécurité, santé au travail, temps de travail, repos dominical, représentativité syndicale et dialogue social, entre autres. S'appuyant sur les sources du droit du travail (directives européennes, lois, jurisprudence, conventions collectives...) et sur ses institutions, donnant la priorité à l'actualité, l'ouvrage traite :

- > de l'emploi : conclusion et rupture du contrat de travail, licenciements économiques, chômage parti el, GPEC, discrimination, protection de la vie personnelle, mobilité... ;
- > du travail : obligation de sécurité de résultat de l'employeur dans l'organisation du travail, droit de retrait, régimes du temps de travail, règles d'égalité de rémunérations... ;
- > des relations professionnelles : représentativité syndicale, élections professionnelles, négociations obligatoires, expertises, comité d'entreprise européen, droit de grève...

Eyrolles – ISBN : 2-212-54358-1 - 538 pages – 30 euros – A commander sur Internet ou en librairie