

DISCRIMINATION Licencier disciplinaire – Inconsistance des reproches – Prise en compte de l'activité syndicale – Exercice du droit de grève – Nullité de la rupture – Réintégration.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE (Ind. - Département) 7 novembre 2011

R., CGT Freescale et a. contre Freescale semi-conducteurs France

FAITS ET PROCÉDURE :

Mme R. a été embauchée par la SA Motorola semi-conducteurs aux droits de laquelle vient la SAS Freescale semi-conducteurs France, en vertu d'un contrat à durée déterminée à compter du 30 septembre 1985 en qualité d'opératrice au coefficient 145 après avoir travaillé dans l'entreprise en intérim. La relation contractuelle s'est poursuivie sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} décembre 1985.

En juillet 1986, la salariée devenait opératrice professionnelle, au coefficient 170, puis, en février 1989, elle obtenait le coefficient 190. En octobre 1994, Mme R. obtenait la qualification d'opératrice technique, coefficient 215, et en avril 2000, elle devenait opérateur technique 1, au même coefficient.

En dernier lieu, la salariée occupait le poste d'opérateur technique 2 au coefficient 225.

Par courrier recommandé du 9 février 2010, réceptionné le 12 février 2010, Mme R. s'est vue notifier une mise à pied conservatoire et a été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 17 février 2010.

Elle a été licenciée pour faute simple par courrier recommandé en date du 19 février 2010.

Par acte en date du 9 avril 2010, Mme R. a saisi le Conseil de prud'hommes de céans d'une demande en nullité de son licenciement. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

1) Sur les demandes de Mme R. :

Il résulte des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail qu'aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte à raison de ses activités syndicales.

L'article L. 1134-1 du même code fixe le régime de la preuve en matière de discrimination syndicale, et dispose que le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, Mme R. établit par les pièces versées aux débats (pièces n° 16, 17, 21, 29, 86) qu'elle a pris une part active dans le conflit social et le mouvement de grève survenus au sein de la SAS Freescale semi-conducteurs France au cours du deuxième semestre de l'année 2009, notamment en prenant directement en charge la gestion de la "caisse de grève" et en organisant une collecte au profit d'un délégué syndical ayant fait l'objet d'un licenciement contesté (pièces n° 18, 20, 33, 79, 80, 92).

Le prononcé du licenciement de Mme R. a d'ailleurs suscité une vive réaction du syndicat CGT Freescale et de nombreux salariés (pièces n° 21, 22, 34, 64).

Contrairement à ce qu'il prétend, l'employeur avait connaissance de l'implication syndicale de Mme R., laquelle avait sollicité plusieurs congés de formation syndicale dès le 27 octobre 2009, puis le 10 février 2010.

Les attestations produites par la SAS Freescale semi-conducteurs France émanant de cadres de la direction, dont l'impartialité est discutable au regard du lien de subordination, et notamment d'un salarié, M. S., ayant pourtant reçu en main propre la demande de formation syndicale de l'intéressée.

La salariée produit pour sa part de nombreuses attestations de collègues, lesquels affirment de manière unanime que la direction était parfaitement informée de la participation de Mme R. à la grève et aux débrayages (pièces n° 81, 82, 83, 84, 85, 89, 90, 93, 94, 95). Il est également produit aux débats un certain nombre de photographies du

piquet de grève visible depuis le bureau de direction, au sein duquel la présence de la salariée est bien apparente.

Le bulletin de salaire de l'intéressée pour la période du 11 janvier 2010 au 7 février 2010 met en évidence de nombreuses retenues sur salaire consécutives à des débrayages.

Les faits reprochés à la salariée dans le cadre du prononcé du licenciement sont relatés de la manière suivante par la lettre de licenciement :

« - Le 18 janvier 2010 : sortie en pause à 8h12 retour à 8h48, soit 36 minutes de pause au lieu de 15 minutes.

- Le 26 janvier 2010, alors que 1697 Wafers étaient en attente, vous n'avez procédé à aucune opération de fabrication de 19h02 à 20h30.

Ce même jour, vous deviez procéder à un changement de bouteille depuis 20h46, le changement n'était toujours pas réalisé enfin d'équipe (21h50).

- Le 2 février 2010 : non-respect de l'organisation des pauses sans en avertir ni la hiérarchie, ni l'opératrice de flux.

- Le 3 février 2010 à 6h45 : 15 minutes de retard à la prise de service.

- Les 4 et 5 février 2010 : lancement flatness à 6h58 sur trois machines simultanément (nikons 1-2-3), bloquant ainsi la production.

- Il convient également de rappeler que des faits similaires s'étaient produits par le passé et avaient fait l'objet de remarques orales de la part de votre hiérarchie. »

S'agissant du non-respect des temps de pause le 18 janvier 2010, l'employeur produit aux débats des attestations formulées en termes généraux de MM. C. et S. destinées à établir que le respect des temps de pause faisait l'objet d'une attention particulière, mais ne démontrant pas le grief imputé à Mme R. ce jour-là.

Seul M. A. atteste d'une durée excessive de la pause prise le 18 janvier 2010 par l'intéressée (36 minutes au lieu de 15 minutes), mais cette dernière démontre avoir été contactée sur son lieu de travail par sa fille, souffrante, pour laquelle elle a dû poser une demi-journée d'absence ce jour-là, de sorte que l'événement revêt un caractère exceptionnel ne justifiant pas le prononcé d'une sanction telle que la rupture du contrat de travail, alors même qu'aucune retenue sur salaire n'était pratiquée pour cette pause excessive.

Il en va de même pour le retard de 15 minutes à la prise de service le 3 février 2010 : alors que M. A. atteste que les retards font l'objet d'une retenue sur salaire, tel n'a pas été le cas en l'espèce, et alors que M. G. indique que chaque opérateur pris en retard est vu en entretien une première fois avant de faire l'objet d'une demande de sanction, tel n'a pas non plus été le cas pour Mme R. qui a donc fait l'objet d'un traitement différent de celui de ses collègues arrivant en retard.

La SAS Freescale semi-conducteurs France reproche également à Mme R. de s'être abstenue de toute opération de fabrication pendant 1h30 le 26 janvier 2010. Toutefois, les relevés techniques produit aux débats (pièces n° 46 à 51) sont insuffisants à démontrer le grief reproché à la salariée, alors même qu'aucune remarque n'a été formulée à Mme R. par ses supérieurs hiérarchiques sur l'instant.

Quant au non-respect de l'organisation des pauses pour la journée du 2 février 2010, la SAS Freescale semi-conducteurs France ne produit aucune pièce probante sur ce point, étant observé que des débrayages avaient lieu dans l'entreprise ce jour-là, la salariée ayant d'ailleurs subi une retenue sur salaire de ce fait.

Enfin, la SAS Freescale semi-conducteurs France ne démontre nullement le caractère fautif que revêtirait le fait de lancer simultanément les tests flatness sur trois machines, alors même que la salariée produit aux débats les attestations de collègues de travail (pièces n° 56 et 57) et un relevé technique démontrant que les trois tests pouvaient être lancés ensemble tant par des opérateurs en contrat de travail à durée indéterminée que par des intérimaires, et sans que cela ne porte préjudice à l'entreprise.

Il en va de même pour le changement de bouteille de résine, Mme R. démontrant par les pièces versées aux débats (pièces n° 61 à 63) qu'il était d'usage de changer la bouteille en cours d'équipe et non en fin d'équipe, les directives techniques de l'employeur étant muettes sur ce point précis.

L'examen de l'ensemble de ces griefs laisse apparaître une inconstance des reproches formulés à l'encontre de Mme R., laquelle n'a fait l'objet d'aucun avertissement disciplinaire en vingt-cinq ans d'activité et, au regard de la participation militante de celle-ci telle que précédemment décrite, ils font présumer une discrimination syndicale à son encontre.

Pour sa part, la SAS Freescale semi-conducteurs France ne démontre pas que sa décision de licenciement repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dans ces conditions, il y a lieu de prononcer la nullité du licenciement et de faire droit à la demande de réintégration de la salariée.

Cette réintégration sera ordonnée sous astreinte de 500 € par jour de retard passé le délai de huit jours suivant notification de la présente décision, et sera accompagnée du versement à Mme R. de l'ensemble de ses salaires depuis son éviction jusqu'à sa réintégration.

Au regard des pièces produites par la demanderesse sur sa situation personnelle, il lui est alloué la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

2) Sur l'intervention du syndicat CGT Freescale et de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT :

L'intervention du syndicat CGT Freescale et de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT est déclarée recevable, le litige mettant en évidence en l'espèce une discrimination motivée par la participation d'une salariée à un mouvement de grève.

Les éléments de la cause justifient de leur allouer, à chacun, la somme de 500 € à titre de dommages-intérêts.

L'équité et la situation économique des parties commandent d'allouer à Mme R. la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, et celle de 500 € chacun, au syndicat CGT Freescale et à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

La SAS Freescale semi-conducteurs France, succombant à l'instance, est condamnée aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS :

Dit et juge que le licenciement de Mme R. prononcé par la SAS Freescale semi-conducteurs France est discriminatoire et entaché de nullité.

En conséquence,

Ordonne à la SAS Freescale semi-conducteurs France de réintégrer Mme R. à son poste au sein de l'entreprise, et ce sous astreinte de 500 € par jour de retard passé le délai de huit jours suivant notification de la présente décision,

Condamne la SAS Freescale semi-conducteurs France à verser à Mme R. un rappel de salaire correspondant à la période comprise entre la date de son éviction de l'entreprise et la date de sa réintégration,

Condamne la SAS Freescale semi-conducteurs France à verser à Mme R. la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral,

Déclare recevable et bien fondée l'intervention à l'instance du syndicat CGT Freescale et de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT,

Condamne la SAS Freescale semi-conducteurs France à payer au syndicat CGT Freescale la somme de 500 € à titre de dommages-intérêts,

Condamne la SAS Freescale semi-conducteurs France à payer à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT la somme de 500 € à titre de dommages-intérêts,

Condamne la SAS Freescale semi-conducteurs France à payer à Mme R. la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la SAS Freescale semi-conducteurs France à payer au syndicat CGT Freescale la somme de 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la SAS Freescale semi-conducteurs France à payer à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT la somme de 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme Pierre, prés. - Me Etelin, SEL Capstan, av.)

Note.

Véritable mal insidieux, la discrimination syndicale vise avant tout à museler toute velléité de contestation dans l'entreprise. Corrélativement, elle menace gravement la liberté syndicale, alors même que cette dernière constitue une liberté constitutionnelle car « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* » (1).

Depuis la seconde moitié du XX^e siècle, la discrimination, quel que soit le motif qui l'inspire, génère de nombreux textes nationaux (2), européens (3) ou internationaux (4) visant à l'interdire et à la réprimer. Pourtant, force est de constater que, malgré cet arsenal juridique, les demandes devant les juridictions prud'homales en matière de discrimination syndicale prospèrent difficilement. Aussi, la décision du Conseil de prud'hommes de Toulouse rapportée ci-dessus mérite-t-elle d'être saluée, puisqu'elle fait droit à la demande d'une salariée venue contester son licenciement pour motif disciplinaire, au motif qu'il s'agissait en réalité d'un licenciement entaché de discrimination syndicale.

Cette décision appelle différents commentaires sur le régime probatoire qui s'applique en la matière, sur la discrimination syndicale et les salariés concernés, enfin sur les conséquences d'un licenciement nul (5).

(1) Alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

(2) Notamment loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

(3) Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 ; en droit communautaire Directive 2000/78.

(4) Art. 7 et 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme ; art. 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

(5) Sur cette question on se reportera utilement au numéro spécial du Droit Ouvrier : *Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique*, avril 2006, disp. intégralement sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

Jusqu'en date du 28 mars 2000, le régime probatoire en matière de discrimination syndicale était régenté par une interprétation restrictive de l'article 1315 du Code civil. La charge de la preuve reposait uniquement sur le demandeur, c'est-à-dire le salarié, qui devait apporter la preuve d'une différence de traitement due par la volonté de l'employeur de le sanctionner pour son engagement syndical. Sous la pression du droit communautaire, depuis l'arrêt *Fluchere c/ SNCF* (6) rendu à cette date, la charge de la preuve est partagée entre le salarié et l'employeur. Désormais (7), et ce quel que soit le motif inspirant la discrimination (8), le demandeur doit « uniquement » apporter des éléments de faits qui laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale. A charge pour l'employeur de prouver que sa décision est dénuée de tout caractère discriminatoire en apportant des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (9). On relèvera que, par un juste retour des choses, l'interprétation de l'art. 1315 C. civ. a elle-même évolué pour rejoindre ce même mécanisme probatoire (10).

En l'espèce, la décision du Conseil de prud'hommes de Toulouse fait une exacte application de ces dispositions. Après avoir retenu que la salariée avait été impliquée dans le conflit social à l'œuvre durant le second semestre 2009 dans l'entreprise, qu'elle était investie dans des activités syndicales et que l'employeur en avait connaissance, les juges du fond ont ensuite étudié les motifs du licenciement survenu environ deux mois plus tard. Divers manquements professionnels étaient visés par la lettre de licenciement (v. ci-dessus) ; le Conseil de prud'hommes les examine les uns après les autres et conclut à « l'inconsistance des reproches formulés ». Dans ces conditions, l'employeur n'étant pas parvenu à apporter des éléments de nature à déterminer que le

licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse i.e. que « *sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* » (L. 1134-1), son caractère illicite était établi. La simple contextualisation avérée du licenciement sans cause réelle et sérieuse a permis en l'espèce d'établir que le licenciement était entaché de discrimination syndicale (11). Cette décision est conforme à l'esprit de l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 déjà mentionné.

Mais ce n'est pas tant l'éventuelle adhésion de la salariée à un syndicat qui est relevée que son implication dans le conflit social. Dans ce cadre, point n'est besoin d'être adhérent à un syndicat pour être victime de discrimination liée à l'exercice du droit de grève (L. 1132-1) (12).

Enfin, cette décision, en ordonnant la réintégration de la salariée après avoir jugé le licenciement nul, respecte strictement l'article L. 1132-4 du Code du travail (13). En application de cette disposition, la rupture déclarée comme nulle est considérée comme n'ayant jamais existé, le salarié qui en est victime peut dès lors, à sa demande, être réintégré dans l'entreprise (14).

La décision de réintégration représente une réelle limite à la toute puissance patronale, elle illustre avec éclat la possibilité de battre en brèche un pouvoir décisionnaire de l'employeur présenté le plus souvent comme souverain. Si, en tout premier lieu, la lutte syndicale s'ancre dans les entreprises, ne nous privons pas d'utiliser la voie judiciaire pour faire valoir nos revendications ; si de telles actions ne constituent pas une fin en soi, elles représentent en revanche un outil efficace à notre portée.

Leila Bod, Conseillère prud'homme

(6) Soc. 28 mars 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 176, n. F. Saramito.

(7) Art. L. 1134-1 du Code du travail.

(8) V. par ex. pour une discrimination homophobe : CA Paris 10 mars 2011, Dr. Ouv. 2011 p. 686, n. S. Mess.

(9) Par ex. Soc. 22 juin 2011, p. n° 10-17.255 et 29 juin 2011, p. n° 10-14.067, Dr. Ouv. 2011 p. 669.

(10) « *Mais attendu d'abord qu'en application de l'article 1315 du Code civil, s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence* », Soc.

28 septembre 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 65, v. en particulier le commentaire de M. Henry sur le balancement entre le 1^{er} et le 2^e alinéa de l'article 1315.

(11) Comp. Soc. 8 juillet 2009, Dr. Ouv. 2010 p. 53, n. E. Delgado.

(12) Soc. 22 juin 2011, prec.

(13) Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre (II) est nul.

(14) Soc. 17 mars 1999, Bull. n° 126, Dr. Ouv. mars 1999 p. 121, in numéro spécial *Actualité de la réintégration*, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>