

Unité Départementale

Inspection du travail

3ème Unité de Contrôle des Hauts-de-Seine
Section 2

Affaire suivie par : Frédéric PICARD
Tél : 01.47.86.40.15/47.45
Mél : idf-ut92.uc3@direccte.gouv.fr

Réf : FP/SAA n°155
Numéro IDOINE : 2021-1018824

DÉCISION

L'inspecteur du travail soussigné,

Vu la demande de licenciement pour motif disciplinaire de Monsieur Stéphane [REDACTED] représentant syndical au Comité Social et Economique, présentée par la société SCHINDLER, sise 47, rue des Hautes Pâtures-92000 Nanterre, et reçue par nos services le 14 octobre 2021 ;

Vu le code du travail, et notamment les articles L.2411-1, L.2411-5, L.2411-8, L.2421-3, et R.2421-8 à 16 ;

Vu la convocation à l'entretien préalable fixé au 9 septembre 2021 ;

Vu l'avis du Comité Social et Economique sur le présent projet de licenciement en date du 30 septembre 2021 ;

Vu la convocation des deux parties afin de procéder à une enquête contradictoire en date du 10 novembre 2021 ;

Sur la procédure interne à l'entreprise

Considérant que Monsieur [REDACTED] a été convoqué par courrier recommandé le 30 août 2021 à un entretien préalable fixé au 9 septembre 2021 en ces termes : « Nous sommes contraints d'envisager à votre égard ne mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à un éventuel licenciement. A cet effet, en application de l'article L.1232-2 du code du travail, nous vous convoquons à un entretien au cours duquel nous vous exposerons les motifs de la mesure envisagée et recueillerons vos explications sur les faits qui vous sont reprochés. (...) Vous aurez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise. » ;

Considérant que l'article L.1232-4 du code du travail dispose que « lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise » et que le Conseil d'Etat a précisé dans son arrêt du 12 juin 2019 : « (...) lorsque l'entreprise appartient à une unité économique et sociale (UES) dotée d'institutions représentatives du personnel, elle doit mentionner la possibilité pour le salarié convoqué de se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une autre entreprise appartenant à l'UES. » ;

Considérant qu'un accord collectif signé le 08 décembre 2004 a entériné la reconnaissance d'une UES entre les sociétés SCHINDLER et AIF ;

Considérant qu'aucune décision de justice portant dissolution de l'UES n'est intervenue et qu'aucune procédure de dénonciation de l'accord du 08 décembre 2004 n'a été engagée ;

Considérant qu'il y a lieu de considérer que les sociétés SCHINDLER et AIF constituent bien une UES ;

Considérant par conséquent que la convocation à un entretien préalable de Monsieur [REDACTÉ] aurait dû mentionner la faculté de se faire assister par une personne appartenant à l'UES ;

Sur le grief formulé à l'encontre de Monsieur [REDACTÉ]

Considérant que Monsieur [REDACTÉ] a participé en tant que représentant syndical à une réunion de négociation organisée par la direction le 3 mars 2021 en audioconférence avec l'application Teams ;

Considérant que Madame [REDACTÉ] Directrice des ressources humaines, a ouvert cette réunion, que les participants ont entendu les propos suivants : « coupe ton micro connasse » et que seul le micro de Monsieur [REDACTÉ] aurait été allumé ;

Considérant que la DRH a demandé à l'auteur de ces propos de les répéter et que, selon l'employeur, « Monsieur [REDACTÉ] a spontanément répondu (se sentant manifestement visé par la question de la Directrice des ressources humaines) 'ne rien avoir dit' (...) » ;

Considérant que le salarié considère quant à lui que la DRH lui a demandé à plusieurs reprises de répéter les propos qu'elle considérait comme lui ayant été adressés, et qu'il lui aurait répondu ne pas les lui avoir adressés ;

Considérant que Monsieur [REDACTÉ] a participé à cette réunion à distance depuis son domicile, qu'il reconnaît être l'auteur de ces propos, et qu'ils se rapportaient, selon lui, à des faits au même moment relevant de sa vie privée ;

Considérant que ces propos ont été tenus au cours d'une réunion de négociation syndicale, que dès lors que les faits reprochés au salarié ont été commis dans le cadre de son mandat, il est nécessaire de caractériser un abus constitutif d'un manquement aux obligations professionnelles pour qu'ils soient l'objet de sanctions ;

Considérant qu'un manquement à l'obligation d'adopter un comportement correct, notamment par la tenue de propos injurieux à l'égard de l'employeur en réunion, eu égard aux termes employés, constitue bien une faute ;

Considérant que l'employeur doit établir la matérialité des faits reprochés et qu'il lui appartient de fournir des éléments justificatifs précis et probants autres que ses seules allégations ;

Considérant que Monsieur [REDACTÉ] conteste avoir proféré une insulte à l'adresse de la DRH lors de la réunion du 3 mars 2021 et que l'employeur n'apporte pas de preuve que ces propos lui étaient bien adressés ;

Considérant dès lors qu'il existe un doute quant à la matérialité du fait reproché et que le doute doit profiter au salarié ;

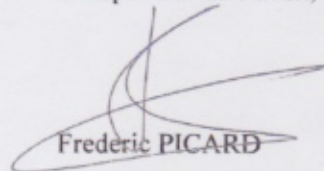
Considérant également que les propos de Monsieur [REDACTÉ] rapportés par l'employeur pour attester de son « attitude particulièrement irrespectueuse(...) tant à l'encontre de la Direction que des autres salariés de la Société » ont tous été prononcés à l'occasion de l'exercice de ses mandats, et qu'ils n'outrepassent pas les limites de la liberté d'expression reconnue à un représentant du personnel ;

DECIDE

La demande d'autorisation de licenciement de Monsieur [REDACTED] est refusée

A Nanterre, le 10 décembre 2021

L'inspecteur du travail,



Frederic PICARD

VOIES DE RECOURS :

La présente décision peut faire l'objet dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de la notification:

- d'un recours hiérarchique auprès de Madame la Ministre du travail – 39-43 Quai André Citroën – 75739 PARIS CEDEX
 - d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise (2-4 Boulevard de l'Hautil Cedex 95027 CERGY)
- Le tribunal administratif peut être saisi par l'application « Télérecours citoyen » accessible sur le site Internet www.telerecours.fr.

Tout recours devra être accompagné d'une copie de la décision.

Ces recours ne sont pas suspensifs.

Des données personnelles, utiles à l'accomplissement des missions de l'inspection du travail, sont enregistrées dans le traitement WIKI'T. Ce traitement est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public qui nous sont confiées. Les agents du système de l'inspection du travail, les inspecteurs du travail de l'agence de sûreté nucléaire et les agents habilités de la direction générale du travail ou du ministère de l'agriculture peuvent y avoir accès. Les données pourront être transmises à des tiers lorsque l'exercice des missions ou des obligations légales le prévoient.

Dès lors que les données personnelles citées dans ce courrier vous concernent directement, conformément aux dispositions relatives au règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation et d'opposition. Vous pouvez exercer ces droits, en vous adressant au responsable de traitement à l'adresse suivante : dgt.dascl@travail.gouv.fr. Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/article/donnees-personnelles-et-cookies>