

SOCIAL

Déboutées par la justice, elles doivent rembourser leur ex-employeur

10 SEPTEMBRE 2021 | PAR CÉCILE HAUTEFEUILLE

Quatre anciennes salariées syndicalistes d'une crèche parisienne, mises à pied puis licenciées au lendemain d'une grève, ont été déboutées en appel. Elles doivent rembourser des dizaines de milliers d'euros d'indemnités, obtenues en première instance, où la discrimination syndicale avait été reconnue. Elles se disent aujourd'hui victimes d'une « justice expéditive ».

🔗 Cet article vous est offert.

Découvrez notre offre spéciale et passez à l'illimité ! ▶ Je m'abonne

Les courriers d'huissiers ont commencé à arriver fin août. Les sommes à rembourser oscillent entre 26 000 et 45 000 euros. Quatre anciennes salariées d'une crèche parisienne sont sommées de rendre les indemnités gagnées aux prud'hommes en 2017, et une cinquième est toujours en attente de la décision la concernant.

Syndicalistes, elles avaient été mises à pied, puis licenciées, après un mouvement de grève. L'employeur, l'enseigne People & Baby, les accusait « d'insubordination en matière d'hygiène et de sécurité ». Elles l'avaient, dans un premier temps, fait condamner pour discrimination syndicale.

C'est ce jugement qui a été infirmé, en juillet 2021, par la cour d'appel de Paris. Les ex-salariées doivent donc tout rendre et en ont le souffle coupé. « J'étais muette, après la décision. J'ai mis du temps à l'assimiler, commente Cindy, auxiliaire de puériculture. Pour moi, l'argent, ce n'est même pas le plus important. Je veux qu'on nous croie et qu'on reconnaisse que c'était abusif. »

« Je n'ai pas un gros salaire, comment je vais faire pour rembourser ? », s'interroge Virginie, aide-éducatrice de 46 ans. Elle doit rendre 30 000 euros et se dit « dégoûtée ».

« J'ai proposé un échancier de 180 euros par mois sur 20 ans », soupire de son côté Sophie. Éducatrice de jeunes enfants, elle gagne 1 550 euros par mois et doit rembourser 45 000 euros. Depuis qu'elle a reçu le courrier d'huissier, elle se dit traversée par des émotions changeantes : « Je me sens anxieuse et totalement dépassée, puis en colère et combattante... Je trouve ça tellement injuste. Le dossier et les preuves de la discrimination étaient solides ! »



Quatre anciennes salariées d'une crèche sont sommées de rendre les indemnités gagnées aux prud'hommes en 2017, et une cinquième attend la décision la concernant. © Photo Yann Lévy

La mise à pied de ces salariées remonte à l'année 2010. Leur crèche, autrefois associative, est alors gérée (depuis 2006) par l'enseigne People & Baby, à laquelle la mairie de Paris a confié la reprise de la structure. Fin 2009, les relations se tendent. La mairie veut changer les horaires d'accueil. La décision conduit à une modification du temps de travail des salariées. « *Nous allions passer à cinq jours, au lieu de quatre, se souvient Sophie. Pourtant, en prenant la gestion de la structure, People & Baby s'était engagé au maintien des horaires aménagés.* »

Avec ses collègues, Sophie monte une section syndicale CNT et en devient la représentante. Une enquête de l'Inspection du travail menée à l'époque et que Mediapart a pu consulter décrit la suite : « *Les activités de la section syndicale, et notamment de M^{me} Sophie Bournazel, sont étroitement et constamment surveillées* », constate le rapport, qui conclura à de multiples violations des textes réglementaires, dont « *la discrimination syndicale* » et « *l'entrave à l'exercice syndical par l'atteinte au droit de grève* ».

Un courriel interne révèle qu'un dossier est préparé pour la ville de Paris et que toute référence écrite aux intentions « de licenciement prémédité » doit être retirée.

Des échanges de courriels entre la mairie de Paris et l'employeur sont exhumés par l'inspecteur du travail. Ils démontrent que le remplacement de l'équipe de la halte-garderie est envisagé, dès le début des crispations sur les horaires. « *Les mesures de renouvellement du personnel apparaissent directement liées à ce conflit* », écrit-il dans son rapport d'enquête.

Il relève aussi que les salariées syndiquées à la CNT sont soumises « à une procédure spécifique, collective et simultanée ». Il cite pour preuve un courriel électronique interne daté de février 2010. Ce courriel de People & Baby indique « *qu'une mesure isolée en direction de [Sophie] Bournazel serait insuffisante* ».

Le 1^{er} mars 2010, les salariées de la crèche se mettent en grève contre la modification du temps de travail. Dès le lendemain, les premières mises à pied à titre conservatoire leur parviennent. L'employeur invoque une « *insubordination aux directives exprimées par [la] hiérarchie en matière d'hygiène et de sécurité mettant ainsi en danger les enfants [accueillis] au sein de la crèche* ». Des problématiques jamais évoquées, selon elles, dans leurs différents entretiens d'évaluation. Quant à l'inspecteur du travail, il met en doute ces griefs « *relatifs à l'hygiène [et] imputés sur le fondement d'un rapport établi le jour même [soit le lendemain de la grève – ndlr]* ».

Ce 2 mars 2010, l'issue des mises à pied semble également très claire pour l'employeur : les salariées partiront, d'une manière ou d'une autre. Là encore, l'Inspection du travail le soupçonne en lisant des échanges de courriel. « *La ville de Paris est avisée dès le 2 mars en début de matinée [...] des propositions de mutations ou de ruptures conventionnelles [...] et de la préparation d'une nouvelle équipe, alors même que les entretiens disciplinaires n'ont pas encore eu lieu* », souligne le rapport.

Pire, un courriel interne révèle qu'un dossier est préparé pour la ville de Paris et que toute référence écrite aux intentions « de licenciement prémédité » doit être retirée.

MEDIAPART

M^{me} Rachel Spire, avocate des ex-People & Baby

« Onze ans plus tard, la cour d'appel a balayé toutes ces preuves, commente aujourd'hui Sophie Bournazel. Nous avons été expédiées par l'employeur et par la mairie de Paris, et maintenant nous sommes expédiées par la justice. » Elle décrit une audience menée à la va-vite. « La juge avait l'air de découvrir le dossier. On avait l'impression qu'elle ne l'avait pas lu. Nous ne sommes pas 300 ouvriers dans une usine, mais quand même, on existe ! On ne mérite pas d'être expédiées comme ça. Le pire, c'est que la juge nous a proposé une médiation payante, 11 ans après les faits ! C'est très grossier, comme façon de faire. C'est humiliant. »

Le licenciement de Sophie Bournazel, salariée protégée car représentante syndicale, avait été refusé par le ministère du travail. L'employeur lui reprochait l'occupation de son siège social, lors d'une grève de soutien à ses collègues en mai 2010. Elle avait finalement quitté son poste « de guerre lasse », au retour d'un arrêt maladie, et fait condamner People & Baby en première instance pour « exécution déloyale du contrat de travail ». En clair : pour la manière dont il l'avait traitée. La cour d'appel a confirmé ce jugement mais a fortement revu à la baisse les indemnités. D'où le remboursement demandé.

« Les sommes accordées en réparation sont dérisoires, commente M^{me} Rachel Spire, l'avocate des ex-People & Baby. Quant aux autres salariées, celles qui ont totalement perdu en appel, elles doivent prendre à leur charge les frais d'huissier, en plus de restituer toutes les sommes ! C'est énorme. »

L'avocate est estomaquée par la décision. Elle ne comprend pas « que la cour n'ait pas reconnu la discrimination, pourtant évidente », et ajoute : « La rupture des contrats de travail est validée alors qu'il s'agit de mesures de rétorsion caractérisées. »

M^{me} Rachel Spire dépeint aussi une audience au cours de laquelle la juge « semblait prendre connaissance des faits ou ne pas s'en souvenir », et déplore de n'avoir pu plaider que quelques minutes. « La magistrate ne voulait même pas que je plaide. Je l'ai fait quand même mais j'avais peu de temps. »

Selon elle, ce dossier est symptomatique d'un mal qui ronge les tribunaux, et en particulier les chambres sociales des cours d'appel, où la « procédure écrite » est obligatoire depuis la réforme de la procédure d'appel, en 2016. Cela signifie que les avocats doivent déposer, en amont et par écrit, leurs conclusions.

« Il est toujours possible de plaider, mais l'oral a de moins en moins d'importance à l'audience, souligne l'avocate. Les juges doivent suivre la procédure écrite, souvent volumineuse. Nous écouter, c'est, pour eux, une perte de temps. Ils n'ont plus envie d'entendre les avocats et encore moins les justiciables. Pas même une minute. C'est dommage car avec la plaidoirie, on peut leur faire gagner du temps en soulignant des points saillants du dossier. »

Un pourvoi en cassation

M^{me} Spire est toutefois persuadée qu'« il ne s'agit pas d'un mépris des juges pour les avocats mais plutôt d'un manque de temps dû au déficit notoire de moyens et de personnel dont souffre la justice ». Elle pointe « un engorgement chronique des juridictions, qui n'a cessé de s'aggraver depuis près de deux ans. La pandémie et la mise à l'arrêt total des tribunaux pendant trois mois sont arrivées alors que la juridiction sociale était déjà sinistrée. La crise sanitaire n'a fait qu'enfoncer un peu plus les magistrats et les greffiers sous leurs stocks de dossiers ».

Sollicité par Mediapart, le Syndicat de la magistrature dit « partager le constat » fait par M^{me} Spire. « Les chambres sociales sont particulièrement encombrées et les délais de décision augmentent d'autant. Il n'y a pas d'incitation de la hiérarchie à laisser aux avocats le temps de plaider, explique Anne-Sophie Wallach, secrétaire nationale du syndicat. Certains juges ont une vision utilitariste de l'audience, notamment en procédure écrite. Ce qui est dit à l'oral n'est, pour eux, pas utile car ce qui vaut, tant sur les demandes que sur les arguments, ce sont les conclusions écrites. »

Anne-Sophie Wallach souligne par ailleurs qu'il existe actuellement « une vraie réflexion sur l'avenir de l'audience, où seraient privilégiés des échanges entre le juge et les avocats sur des points précis ». À condition, ajoute-t-elle, « que le juge ait eu le temps de préparer le dossier, car là encore, la surcharge de travail rend la chose difficile ».

« Nous pâtissons d'une justice qui croule sous les dossiers », tempête Sophie Bournazel. Avec ses ex-collègues, elles vont désormais se pourvoir en cassation. Une issue qu'elles n'auraient jamais imaginée onze longues années après leur départ de la crèche.

MOTS-CLÉS

COUR D'APPEL • DISCRIMINATION • LICENCIEMENT
