RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CRCT

Chambre des relations collectives de travail
35, rue des Noirettes
Case postale 1255
1211 Genève 26 La Praille

Tél. : 022 / 388.29.29
Fax : 022 / 388 29 58
E-mail : crct@etat.ge.ch

Réf. : C-06-09
A rappeler lors de toute communication

DECISION SUR MESURES PROVISIONNELLES

du 26 mai 2009

dans la cause Unia

contre

Grands Magasins Manor, Nordmann & Cie

En fait

1. Par requête déposée le 30 avril 2009 devant la Chambre des relations collectives de travail (ci-après la CRCT), le syndicat Unia (ci-après Unia) assigne les Grands Magasins Manor, Nordmann & Cie (ci-après Manor) et prend les conclusions suivantes :

   a) Sur mesures provisionnelles :

   Ordonner à Manor sous la menace de la peine d'une amende prévue par l'article 292 CP dirigée contre ses associés de réengager provisoirement Mme Marisa Pralong à partir du 1er mai 2009;

   b) Sur le fond :

   Ordonner à Manor sous la menace de la peine d'une amende prévue par l'article 292 CP dirigée contre ses associés d'annuler le licenciement de Mme Marisa Pralong, prononcé le 18 février 2009;

   Ordonner à Manor sous la menace de la peine d'une amende prévue par l'article 292 CP dirigée contre ses associés de réintégrer Mme Marisa Pralong à son poste à partir du 1er mai 2009.

A l'appui de sa demande, Unia expose ce qui suit :

Unia est un syndicat interprofessionnel, organisé sous la forme d'une association. Selon ses statuts, il est chargé de défendre les intérêts de ses membres.

Il a signé la convention cadre du commerce de détail (ci-après CCT Cadre). Manor est également signataire de ladite convention du côté des employeurs.

Mme Marisa Pralong est employée du secteur du commerce de détail et membre d'Unia. Elle a travaillé chez Manor comme collaboratrice de vente temporaire du 18 novembre au 24 décembre 2005. Elle a ensuite été engagée au bénéfice d'un contrat fixe dès le 1er mars 2006.

En raison de son engagement syndical, Mme Marisa Pralong s'est beaucoup investie pour défendre les droits des vendeurs et vendeuses de Manor en particulier et dans la branche du commerce de détail en général. Elle siège comme représentante des travailleurs dans la délégation d'Unia à la Commission paritaire professionnelle du commerce de détail (ci-après la Commission paritaire). Son nom figure à ce titre sur les convocations pour les séances, ainsi que sur les procès-verbaux qui sont distribués, aussi bien à la délégation patronale qu'à la délégation syndicale.

Le 27 septembre 2007, Manor a infligé un avertissement à Mme Marisa Pralong pour avoir remis au personnel des tracts syndicaux d'Unia. Cet avertissement a été contesté par l'intéressée et par Unia. Cet épisode a donné lieu à un échange de correspondance entre les parties.

Manor se plaignait du fait que Mme Marisa Pralong perturbait ses collègues en distribuant des tracts sur son lieu de travail. Unia soutient au contraire que Mme Marisa Pralong a exercé son activité syndicale de manière correcte.

Dans la Tribune de Genève du 24 décembre 2008, est paru un article concernant les nocturnes dans le commerce de détail. La parole a été donnée à Mme Marisa Pralong en indiquant qu'elle travaillait dans une grande surface genevoise, sans citer le nom de son employeur.

Mme Marisa Pralong critique dans cet interview les pratiques des patrons.

Pendant les premières semaines de l'année 2009, des discussions ont eu lieu entre Unia et Manor, tendant à l'éventuelle création d'une commission du personnel. Unia a, en particulier, proposé une réunion au cours de laquelle la délégation du personnel serait notamment représentée par Mme Marisa Pralong.

Manor s'est déclaré d'accord avec le principe d'une réunion, mais a souhaité que M. Pouranpir, secrétaire syndical, et Mme Marisa Pralong, n'en fassent pas partie.

Il est résulté de cette divergence que la séance qui avait primitivement été prévue pour le 16 février 2009 n'a pas eu lieu.

Par courrier du 18 février 2009, la cheffe du personnel de Manor, a signifié à Mme Marisa Pralong son licenciement pour le 30 avril 2009. La lettre de licenciement reproche pour l'essentiel à Mme Marisa Pralong l'interview qu'elle a donnée à la Tribune de Genève le 24 décembre 2008.

Unia a contesté le licenciement, en estimant qu'il violait l'article 17 al. 2 de la CCT Cadre, qui prévoit clairement qu'il est interdit de discriminer ou de licencier un employé en raison de l'activité exercée en qualité de représentant, de délégué syndical ou de membre des commissions du personnel des employés.

Manor a contesté ce point de vue et a maintenu le licenciement.

Le requérant soutient que la CRCT est compétente en application des articles 9 al. 1 et 9 al. 3 de la LCRCT.

Sur le fond, il relève que la liberté syndicale a une dimension à la fois individuelle et collective.

Sur le plan individuel, elle garantit à tout travailleur ou travailleuse le droit d'adhérer au syndicat de son choix pour défendre collectivement ses intérêts de salarié. Dans le cadre des rapports de travail, la liberté syndicale fait partie des droits de la personnalité du travailleur protégés par l'article 328 CO.

Sur le plan collectif, la liberté syndicale garantit le droit pour les organisations syndicales d'exercer leur activité et de s'organiser librement. Ces droits sont protégés par les articles 28 et suivants CC contre les atteintes portées par des tiers, notamment des employeurs.

Dès lors que les faits établissent que Mme Marisa Pralong siégeait comme représentante des travailleurs au sein de la Commission paritaire et qu'au surplus elle s'exprimait publiquement sur les conditions de travail dans le commerce de détail, il est évident qu'elle était protégée par l'article 17 al. 2 de la CCT Cadre, qui interdit le licenciement d'une personne exerçant une telle activité.

Le licenciement portait atteinte non seulement aux droits de Mme Marisa Pralong comme travailleuse individuelle, mais aussi à Unia, en tant qu'organisation syndicale. Unia est donc légitimée à faire cesser les atteintes à ses propres droits. Les articles 28 et suivants CC prévoient la possibilité de faire cesser une atteinte illicite si elle dure encore.

Dans le cas d'espèce, le seul moyen de faire cesser l'atteinte aux droits de la personnalité d'Unia et à la liberté syndicale des travailleurs, consiste à réintégrer Mme Marisa Pralong au sein de l'entreprise Manor.

Pour le surplus, les conditions pour ordonner des mesures provisionnelles sont remplies, dès lors que le requérant rend vraisemblable que l'atteinte risque de lui causer un préjudice difficilement réparable. S'agissant d'une procédure en mesures provisionnelles, il suffit que le requérant rende les conditions vraisemblables.

2. Par mémoire du 11 mai 2009, Manor conteste la totalité de l'argumentation de sa partie adverse.

   Elle conclut, sur mesures provisionnelles, à ce que la demande soit déclarée irrecevable et subsidiairement à ce qu'elle soit rejetée.

   Sur le fond, Manor conclut à l'irrecevabilité de la demande, à ce qu'il soit constaté que le syndicat Unia a violé ses obligations légales et conventionnelles en lien avec l'obligation de maintenir la paix du travail, à la condamnation du syndicat Unia à une amende CHF 6'000.--, ainsi qu'à la condamnation du syndicat Unia à un peine conventionnelle de CHF 5'000.--.

   Subsidiairement, Manor conclut au rejet de l'ensemble des conclusions d'Unia.

   Dans son argumentation, Manor conteste que Mme Marisa Pralong ait été licenciée en raison de son activité syndicale.

   L'intimée met en évidence le fait que Mme Marisa Pralong a violé ses obligations contractuelles en distribuant des tracts à l'intérieur de l'entreprise pendant son temps de travail, raison pour laquelle elle a d'ailleurs reçu un avertissement en 2007. Elle a perturbé ses collègues de travail par ce mode de faire.

   Manor déclare respecter la liberté syndicale et l'activité de son employée dans la mesure où elle s'exerce de manière légale et conforme au Code des obligations.

   Manor soutient avoir ignoré que Mme Marisa Pralong représentait le personnel et qu'elle avait une activité syndicale "officielle". Elle ne l'a appris qu'après l'envoi de la lettre de licenciement.

Manor expose que, suite à ce licenciement, la Commission paritaire a été saisie du cas par Unia. Des difficultés ont surgi entre les parties à propos de la composition des délégations, Manor demandant la récusation de certains membres de la Commission paritaire.

Il en est résulté un courrier du secrétariat de la Commission paritaire, adressé à Me Fasel indiquant que les deux délégations n'ayant pu s'accorder sur les suites à donner à l'audition de Manor, le Président de la Commission paritaire, M. J. Varone, n'a pas validé le procès-verbal (de la séance du 21 avril 2009).

A la demande de la CRCT, le secrétariat de la Commission paritaire a précisé, par courrier du 19 mai 2009, que "la Commission paritaire n'a pu s'accorder sur les suites à donner au dossier opposant Manor au syndicat. Aucune décision n'a pu être prise".

Manor soutient que la CRCT n'est pas compétente pour connaître de cette affaire.

S'agissant de la compétence fondée sur l'article 9 al. 1 de la loi, Manor s'interroge sur la question de savoir si la CRCT peut être saisie, dans la mesure où une procédure sur le même sujet est pendante devant la Commission paritaire. Elle s'en rapporte toutefois à l'appréciation de la CRCT sur ce point.

S'agissant de la compétence fondée sur l'article 9 al. 3 de la loi, Manor considère que le cas d'espèce constitue un cas de licenciement ordinaire d'une employée qui n'empêche pas le syndicat d'exercer son activité conformément à ses buts statutaires. Il faut en déduire que le syndicat n'a pas la qualité pour agir en son nom propre.

Le syndicat peut agir dans la mesure où ses statuts lui permettent de sauvegarder les intérêts économiques de ses membres et que ceux-ci ont eux-mêmes la qualité pour agir. Or, en l'espèce, Mme Marisa Pralong n'a pas la qualité pour agir devant la CRCT. Sa seule voie d'action consiste à saisir le Tribunal des Prud'hommes.

Pour le surplus, les conclusions prises par le syndicat sont irrecevables, dans la mesure où elles tendent à obtenir la réintégration de l'employée licenciée.

Au cas où la CRCT serait compétente pour se prononcer sur l'application de la CCT Cadre, elle ne pourrait pas admettre des conclusions d'une partie qui iraient au-delà de ce que prévoit ladite convention. Or cette dernière ne prévoit pas la réintégration d'une employée licenciée.

Comme la CRCT n'est pas en droit de prononcer la réintégration d'une employée sur le fond, il est évident qu'elle ne peut pas non plus le faire sur mesures provisionnelles.

Unia devait donc être déboutée de toutes ces conclusions.

3. Les parties ont déposé diverses pièces relatives à l'activité syndicale de Mme Marisa Pralong.

   Il résulte de la pièce 6 du demandeur, soit un procès-verbal de la séance du 10 octobre 2006 de la Commission paritaire, que Mme Marisa Pralong y figure comme excusée, représentant Unia.

   Par fax du 6 octobre 2008, le secrétariat de la Commission paritaire transmet un rappel de dates pour une réunion de négociations aux partenaires sociaux. Figure dans la délégation syndicale le nom de Mme Marisa Pralong.

   Par fax du 20 août 2008, le secrétariat de la Commission paritaire s'adresse aux membres pour leur rappeler la prochaine réunion du 1er septembre 2008. Parmi les destinataires de ce courrier figure le nom de Mme Marisa Pralong.

   Il en va de même, dans un procès-verbal de la séance du 7 octobre 2008 de la Commission paritaire, où Mme Marisa Pralong figure dans la délégation syndicale.

   Tel est également le cas dans un procès-verbal de la Commission paritaire du 28 octobre 2008.

Dans plusieurs courriers du mois de novembre 2007 relatifs à l'avertissement adressé à Mme Marisa Pralong, Manor fait état de l'activité syndicale de l'intéressée.

Dans un mail du 10 février 2009, adressé à Manor, le représentant syndical fait état d'une délégation du personnel "qui serait composée de Mme Marisa Pralong et d'une personne du supermarché". (*Pièce 18 demandeur*).

Par ailleurs, Unia a produit, lors de l'audience de la CRCT, un projet de procès-verbal de la réunion du 9 juin 2008 entre Manor et les partenaires sociaux. Ce document rédigé par M[e] Fasel, avocat, représentant Manor, indique la présence de Mme Marisa Pralong lors de cette séance.

Unia a produit la photo d'une affiche utilisée en octobre 2008 lors d'une campagne politique relative à l'AVS flexible. Sur cette affiche, figure une grande photo de Mme Marisa Pralong, ainsi que son nom et le fait qu'elle est vendeuse à Genève.

Cette affiche a fait l'objet d'une protestation de la direction générale de Manor, qui s'est adressée au secrétariat central d'Unia pour se plaindre du fait que, derrière la photo de Mme Marisa Pralong, on pouvait distinguer le sigle de Manor, ce qui n'était pas acceptable.

En droit

1. La CRCT est compétente de plein droit pour juger tout litige relatif à l'interprétation et à l'application d'une convention collective de travail, à la demande d'une partie contractante ou de l'une d'entre elle (article 9 al. 1 LCRCT).

   La CRCT a été saisie par une partie contractante puisque tel est le cas d'Unia.

   La CRCT est donc compétente pour connaître de ce litige.

2. La CRCT est également compétente en l'application de la CCT Cadre elle-même.

   La CCT Cadre prévoit l'institution d'une Commission paritaire pour veiller à son application. A cette fin, la Commission paritaire instruit notamment les cas individuels de violation de la présente convention collective de travail par les entreprises ou les travailleurs assujettis (article 22.1 CCT Cadre).

   Plus en détail, l'article 22.4 prévoit que "*la Commission paritaire traite en particulier les différends et conflits individuels concernant l'interprétation et l'application de la présente convention*".

   Lorsqu'une entente ne peut être réalisée directement devant la CPP, le différend peut être porté dans les quinze jours, sur l'initiative de la partie contractante la plus diligente, devant la CRCT. Les parties se soumettent à la décision de la CRCT (article 22.15 et 22.16 CCT Cadre).

   Dans le cas d'espèce, le différend porte sur l'application par Manor de l'article 17.2 CCT Cadre, intitulé liberté syndicale et qui prévoit que : "*il est interdit de discriminer ou de licencier un employé en raison de son activité exercée en qualité de représentant, de délégué syndical ou de membre des commissions du personnel des employés*".

   Il résulte clairement de la pièce 23 produite par Manor (courrier de la Commission paritaire à M[e] Fasel), que lors de la séance du 21 avril 2009, les deux délégations n'ont pas pu s'accorder sur les suites à donner à l'audition de Manor.

   Cette situation a été confirmée par le courrier adressé par le secrétariat de la Commission paritaire à la CRCT le 19 mai 2009 qui précise qu'aucune décision n'a pu être prise.

   Par ailleurs, le fait que les deux délégations ne s'accordent pas sur le cas relatif à Mme Marisa Pralong résulte de toute la procédure et de très nombreuses pièces produites devant la CRCT.

Dès lors qu'Unia a saisi la CRCT par requête du 30 avril 2009, soit neuf jours après la séance du 21 avril 2009, il y a lieu d'admettre que le délai de quinze jours pour saisir la CRCT, prévu par l'article 22.15 CCT Cadre, a été respecté.

La CRCT est donc également saisie du cas en application des dispositions conventionnelles.

3. Il n'est donc pas nécessaire, à ce stade, d'examiner si la compétence existe aussi au regard de l'article 9 al. 3 LCRCT.

4. Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu d'entrer en matière sur la demande de mesures provisionnelles.

Les personnes physiques et, dans une certaine mesure, les personnes morales, bénéficient de la protection de leur personnalité contre les atteintes émanant de tiers.
La portée et la mise en œuvre de cette protection découle de l'article 28 CC (Andréas Bucher, Personnes physiques et protection de la personnalité page 107).

La jurisprudence admet que les syndicats jouissent des droits de la personnalité.

Selon Manor, ces droits ne peuvent être violés que lorsqu'un syndicat représentatif se voit refuser, sans motif justifié, le droit de négocier une convention collective ou d'y adhérer ou encore, lorsqu'il ne peut adhérer à une convention collective qu'à condition d'admettre une clause contraire à la Constitution Fédérale.

Unia, au contraire, soutient qu'il est en droit d'agir en son propre nom aux fins de défendre les travailleurs contre les atteintes portées à leur droit de la personnalité, dès lors que sont réunies les conditions suivantes :

- les statuts du syndicat prévoient qu'il est chargé de défendre les intérêts de ses membres;
- les travailleurs concernés ont personnellement qualité pour intenter action;
- il existe un intérêt collectif appartenant à tous ceux qui exercent la profession, dans laquelle le syndicat recrute ses adhérents.

Unia soutient que lesdites conditions sont réalisées en l'espèce : les statuts d'Unia prévoient qu'il est chargé de défendre les intérêts de ses membres, les travailleurs ont personnellement qualité pour agir en justice sur la base des articles 328 CO et 28 et suivants CC, pour faire cesser l'atteinte à leur liberté syndicale, qui fait partie de leur droit de la personnalité; enfin, la liberté syndicale est l'enjeu de la procédure, et elle constitue un intérêt collectif dépassant les intérêts des seuls membres d'Unia. Cet intérêt collectif est commun, non seulement à l'ensemble de la branche du commerce de détail, mais aussi à l'ensemble des travailleurs.

Le demandeur peut requérir du juge l'interdiction d'une atteinte illicite si elle est imminente ou de la faire cesser si elle dure encore (article 28 a CC).

Unia soutient que le licenciement de Mme Marisa Pralong présente un caractère illicite, question qu'il y a lieu d'examiner sous l'angle de la vraisemblance, s'agissant d'une décision sur mesures provisionnelles.

L'article 17.2 CCT Cadre prévoit qu'il est "*interdit de discriminer ou de licencier un employé en raison de son activité exercée en qualité de représentant, de délégué syndical ou de membre des commissions du personnel des employés*".

Au vu des pièces produites par Unia, la thèse de Manor selon laquelle elle ignorait que Mme Marisa Pralong était déléguée syndicale ne résiste pas à l'examen. Il résulte des pièces citées dans la partie en fait, une vraisemblance suffisante que Manor ne pouvait pas ignorer que son employée était une déléguée syndicale. On peine à croire que les procès-verbaux de la Commission paritaire n'aient jamais été portés à la connaissance de Manor, importante entreprise dans le domaine.

Au surplus, le mail d'Unia à Manor du 10 février 2009 indique clairement que Mme Pralong représente le personnel de même que le projet de procès-verbal de la réunion du 9 juin 2008 rédigé par l'avocat de Manor.

La CRCT admettra donc qu'Unia a rendu vraisemblable que Manor ne pouvait pas ignorer la qualité de déléguée syndicale de Mme Marisa Pralong.

Il en résulte que cette dernière était protégée contre les licenciements par l'article 17.2 CCT Cadre et qu'en la licenciant Manor a violé cette disposition contractuelle.

A ce stade de la procédure et sous réserve du résultat des enquêtes sur le fond, il n'apparaît pas que Manor avait d'autres motifs suffisants de licenciement pour mettre fin aux relations de travail d'un délégué syndical.

5. Restent à examiner les conséquences qu'il convient de tirer de ce qui précède.

   Unia demande la réintégration de Mme Marisa Pralong dans l'entreprise, jusqu'à droit jugé sur le fond.

   Manor le conteste en alléguant que, si la CRCT donnait suite à cette conclusion, elle irait au-delà de ce qui est prévu par la CCT Cadre, dont la violation est alléguée.

   Telle n'est pas l'opinion de la CRCT.

   Il y a lieu d'observer une différence entre les règles du Code des obligations, qui prévoit que le licenciement d'un travailleur pour activité syndicale, constitue un congé abusif et les règles de la CCT Cadre qui sont plus sévères.

   En effet, dans le régime légal que constituent les règles du Code des obligations, le congé abusif est sanctionné par l'octroi à l'employé injustement licencié d'une indemnité en argent. L'acte de l'employeur est considéré comme abusif, mais il n'est pas nul. Les rapports de travail ont été rompus.

   Tel n'est pas le cas de figure prévu par la CCT Cadre, qui est beaucoup plus stricte et qui prévoit l'interdiction pure et simple du licenciement. Cette disposition n'est pas un simple rappel du Code des obligations, mais elle crée à la charge de l'employeur une obligation plus importante. Voulue contractuellement, l'interdiction de licencier doit être assumée aujourd'hui par Manor.

   La seule conséquence possible d'une violation de l'article 17.2 CCT Cadre est le maintien (ou la réintégration) dans son emploi de l'employé licencié en dépit de l'interdiction. Toute autre solution viderait cette disposition contractuelle de sa substance.

   La CRCT rappellera à cet égard à Manor l'article 22.16 CCT Cadre, qui prévoit que les parties se soumettent à la décision de la CRCT.

   Dans ces circonstances, la CRCT estime, en l'état, ne pas avoir à assortir la présente décision des menaces prévues par l'article 292 du Code pénal.

6. Unia ayant déposé par le même acte la requête de mesures provisionnelles et la demande au fond, il n'y a pas lieu à validation de la mesure provisionnelle, la demande étant déjà introduite.

   Les parties seront en conséquence invitées à produire, dans un délai au 12 juin 2009, une liste des témoins qu'elles souhaitent entendre sur le fond.

Par ces motifs

La Chambre des relations collectives de travail

à la forme ;

déclare la demande recevable ;

et statuant sur mesures provisionnelles

ordonne à Manor la réintégration de Mme Marisa Pralong jusqu'à droit jugé sur le fond de la présente cause ;

déboute les parties de toute autre conclusion ;

au fond ;

donne aux parties un délai au **12 juin 2009** pour produire leurs moyens de preuve sur le fond et en particulier pour déposer une éventuelle liste de témoins.

Pierre Heyer

Président

Siégeant : Mme G. Descloux, M. P.-J. Bosson, juges employeurs
Mme S. Zeder-Aubert, M. M. Deturche, juges salariés