

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE GRENOBLE**  
Palais de Justice  
Place Firmin Gautier - BP 140  
38019 GRENOBLE Cedex 1

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS



JUGEMENT DE DEPARTAGE

RG N° F 16/00069

SECTION Industrie

**AFFAIRE**  
Sandy BEL,  
Karen LEGER  
Syndicat CGT GRENOBLE  
de ST MICROELECTRONICS  
et ST ERICSSON  
contre  
SAS STMICROELECTRONICS  
(GRENOBLE 2)

MINUTE N°

**JUGEMENT DU**  
05 Février 2018

**Qualification :**  
Contradictoire  
premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe du 05 Février 2018

**EXTRAIT DES MINUTES  
DU SECRETARIAT - GREFFE**  
du CONSEIL de PRUD'HOMMES de GRENOBLE  
Département de l'Isère

**Madame Sandy BEL**

4 Passage des Lys  
38240 MEYLAN

Assistée de Me Flavien JORQUERA (Avocat au barreau de  
GRENOBLE)

**Madame Karen LEGER**

15, Route de Lyon  
38120 SAINT-EGREVE

Assistée de Me Flavien JORQUERA (Avocat au barreau de  
GRENOBLE)

**Syndicat CGT GRENOBLE DE ST MICROELECTRONICS ET  
ST ERICSSON**

Bourse du Travail  
32, Avenue de l'Europe  
38030 GENOBLE CÉDEX 2

Représenté par Me Flavien JORQUERA (Avocat au barreau de  
GRENOBLE)

DEMANDEURS

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

**SAS ST MICROELECTRONICS (GRENOBLE 2)**

12, Rue Jules Horowitz  
BP 217

38019 GRENOBLE CÉDEX

Représenté par Me Anne-Laure GRASSET (Avocat au barreau de  
GRENOBLE)

Monsieur Serge PAGNIER (RRH)

DEFENDEUR

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le :

à :

**COMPOSITION DE LA FORMATION DE DÉPARTAGE LORS  
DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :**

Madame Elsa WEIL, Président Juge départiteur  
Monsieur Freddy MAUGIRON, Assesseur Conseiller Salarié  
Monsieur Jean-Pierre IRUELA, Assesseur Conseiller Salarié  
Monsieur Thierry BREMON, Assesseur Conseiller Employeur  
Monsieur Pierre CHAIZE, Assesseur Conseiller Employeur  
Assistés lors des débats de Madame Dominique LEGLISE, Greffier

## PROCEDURE

Enregistrement de l'affaire	: 20 Janvier 2016
Récépissé au demandeur	: 21 Janvier 2016
Citation du défendeur	: 22 Janvier 2016
Audience de conciliation	: 12 Février 2016
Décision prise	: Renvoi devant le bureau de jugement
Audience de plaidoiries	: 31 Mars 2017
Date du PV de partage	: 14 Avril 2017
Audience de départage	: 11 Décembre 2017
Décision prise	: Affaire mise en délibéré pour prononcé d'un jugement le 05 Février 2018

## FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme Sandy BEL a été embauchée en date du 15 mai 2000, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, par la société ST MICROELECTRONICS en qualité d'opératrice test (niveau 2 échelon 3 coef 190).

Par avenant en date des 20 et 28 mars 2012, elle passait en horaire équipe 3 en qualité de conducteur de filière, son salaire étant alors fixé à la somme de 1.623, 12 € brut par mois et régulièrement augmenté pour être fixé à la somme de 2.854, 94 € brut par mois.

Par avenant en date des 25 mars et 20 décembre 2014, ses horaires de fin de poste de l'équipe week-end jour à laquelle Mme Sandy BEL appartenait étaient modifiés.

En août 2002, Mme Sandy BEL était désignée déléguée syndicale par le syndicat CGT de l'entreprise, mandat dont elle est toujours titulaire et qu'elle exercera sans interruption.

De 2003 à 2006, elle sera élue déléguée du personnel, puis à nouveau en 2011. De même, elle sera élue membre titulaire du comité d'établissement et du comité central d'entreprise en 2005, mandant sont elle est toujours titulaire, et membre du CHSCT en 2010.

De son côté, Mme Karen LEGER a été embauchée en date du 4 septembre 1995, par contrat de travail à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée le 3 mars 1997, en qualité d'opératrice test suivant un horaire d'équipe (niveau 2 échelon 3 coef 190).

Après avenant en date du 1er avril 2012, elle passait également en horaire équipe 3 en qualité de conducteur de filière, son salaire étant alors fixé à la somme de 1.786,40 € brut pas mois, majoré de différentes primes.

A compter d'un avenant en date du 9 juillet 2015, Mme Karen LEGER bénéficiait d'un temps partiel à hauteur de 89 %, son salaire étant alors fixé à la somme de 2.700 € brut par mois.

A compter du mois de novembre 2015, elle était élue déléguée du personnel suppléante (CGT).

En février 2015, Mme Sandy BEL s'inscrivait dans un certificat de qualification paritaire de la métallurgie, et était alors placée sous la responsabilité directe de M. Jean-Philippe LANDAIS, supérieur hiérarchique de M. Pierre-Marie MANS.

Courant avril 2015, elle dénonçait, par différents mails, à M. Jean-Philippe LANDAIS, avoir des relations dégradée avec M. Pierre-Marie MANS et être victime de harcèlement de la part de ce dernier.

Le 18 mai 2015, une réunion était organisée par M. Jean-Philippe LANDAIS afin de régler les différends

opposants Mme Sandy BEL à M. Pierre-Marie MANS, en présence de ces derniers, Mme Sandy BEL souhaitant être assistée à cette occasion.

Par ailleurs, le 16 mai 2015, à la suite de son entretien annuel avec son manager M. Pierre-Marie MANS, un salarié de l'équipe week-end nuit était victime d'un malaise alors qu'il se rendait chez son médecin.

Le délégué du personnel, M. Stéphane MARTIN, décidait alors d'exercer son droit d'alerte vis à vis du management, et plus particulièrement à l'égard du manager de cette équipe, M. Pierre-Marie MANS, afin notamment de déterminer s'il existait une situation d'atteinte à la santé du salarié suite à son entretien annuel et d'analyser l'ensemble de la situation des équipes week-ends, qualifiée de mal-être, dans leurs relation avec M. Pierre-Marie MANS.

Un audit auprès de l'ensemble des salariés était organisé entre le 8 et le 23 juin 2015, l'inspection du travail étant informée de cette procédure. Il ressortait de celui-ci que l'ensemble des salariés consultés dénonçait une dégradation importante des conditions de travail des équipes dans lesquelles travaillaient M. Pierre-Marie MANS, Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER.

Le 16 juin 2015, M. Pierre-Marie MANS était placé en arrêt maladie, arrêt renouvelé jusqu'au 7 novembre 2016.

L'inspection du travail intervenait également à deux reprises sur le site les 28 août et 14 septembre 2015 et transmettait des observations à la société ST MICROELECTRONICS, par courrier en date du 28 septembre 2015, sur l'ambiance de travail au sein des équipes concernées, le contexte organisationnel de ses équipes et les sanctions disciplinaires envisagées à l'égard de Mmes Sandy BEL et Karen LEGER par leur employeur.

Par courrier recommandé en date du 13 août 2015, Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER étaient convoquées à un entretien préalable à sanction disciplinaire qui a eu lieu le 24 août 2015, les deux salariées étant assistées d'un représentant du personnel. Il leur était reproché, à l'une et à l'autre, une insubordination, un refus d'autorité, une attitude inadaptée, un non-respect des consignes, ainsi qu'une attitude de provocation, une insolence et la diffusion de mensonge. Les deux salariées contestaient l'ensemble des faits reprochés par courrier en date du 21 septembre 2015 où elle refusaient également la mutation disciplinaire qui était envisagée.

Un nouvel entretien préalable avait lieu le 12 octobre 2015, où elles se rendaient en étant à nouveau assistées de représentants du personnel.

Par courrier en date du 28 octobre 2015, elles faisaient l'objet d'une mise à pied disciplinaire de 8 jours ouvrables exécutée du 23 novembre au 14 décembre 2015 pour Mme Karen LEGER et du 23 novembre au 21 décembre 2015 pour Mme Sandy BEL.

Par requête déposée le 20 janvier 2016, Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER saisissaient le Conseil de Prud'hommes afin de faire annuler les sanctions disciplinaires prises à leur encontre.

L'affaire a été plaidée à l'audience du 3 février 2017. Suite à cette audience, les conseillers n'ayant pu se départager, un procès-verbal de partage de voix a été dressé le 14 avril 2017 et l'affaire a été renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur.

Les parties ont été entendues par le juge départiteur et les conseillers présents à l'audience du 11 décembre 2017, à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date à laquelle le jugement a été rendu, soit le 5 février 2018.

À l'audience du 11 décembre 2017, Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER, présentes, et assistées de leur conseil, qui développe oralement ses écritures auxquelles il est fait expressément référence, demande au Conseil de Prud'hommes de :

- annuler la mise à pied disciplinaire notifiée le 28 octobre 2015,
- condamner la société ST MICROELECTRONICS à verser :
- à Mme Sandy BEL :

- \* 10.000,00 € à titre de dommages-intérêts,
- \* 1.246,87 € brut à titre de rappels de salaire sur la mise à pied annulée, outre 124,69 € brut au titre des congés payés afférents,
- \* 1.500,00 € au titre des frais irrépétibles,

-à Mme Karen LEGER :

- \* 10.000,00 € à titre de dommages-intérêts,
- \* 1.396,36 € brut à titre de rappels de salaire sur la mise à pied annulée, outre 136,64 € brut au titre des congés payés afférents,
- \* 1.500,00 € au titre des frais irrépétibles,

- recevoir l'intervention volontaire du syndicat CGT de GRENOBLE des sociétés ST MICROELECTRONICS et ST ERICSSON,
- condamner la société ST MICROELECTRONICS à verser au syndicat CGT de GRENOBLE des sociétés ST MICROELECTRONICS et ST ERICSSON, la somme de 10.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif ainsi que la somme de 1.500,00 € au titre des frais irrépétibles,
- condamner la société ST MICROELECTRONICS au paiement des entiers dépens.

Au soutien de leur demande, elles exposent que les faits qui leur sont reprochés sont prescrits, M. Pierre-Marie MANS ayant été écarté du management à compter du 18 mai 2015, et que Mme Sandy BEL n'avait plus de relation avec lui dès le mois de février 2015, alors même que la procédure disciplinaire a été engagée le 13 août 2015.

Par ailleurs, elles estiment que les faits qui leur sont reprochés sont imprécis et invérifiables, les éléments reprochés n'étant ni circonstanciés, ni datés. De plus, elles soulignent que la plupart des témoignages émanent de simples courriel et que les attestations ont été rédigées par des salariés avec qui elles ne travaillent plus depuis 2012 pour l'une, et 2010 pour l'autre. De plus, en ce qui concerne le témoignage, de Mme ASMERIAN, elles considèrent que celui-ci étant daté du 31 janvier 2017, l'employeur n'en disposait pas au moment du prononcé des sanctions et qu'il ne peut donc s'en prévaloir. En outre, elles soulignent que cette dernière est la fille du responsable du service où elles travaillaient ce qui ôte, selon elles, toute objectivité à ce témoignage. De même pour le témoignage de M. ZAMORA qui vient minimiser les propos tenu en 2015 auprès de l'inspection du travail, étant précisé que ce dernier a manifestement fait l'objet de pressions de la part de l'employeur.

Elles rappellent également que d'autres salariés ont pris leur défense et que la dégradation des conditions de travail au sein de leurs équipes était exclusivement due aux carences managériales de leur supérieur hiérarchique, M. Pierre-Marie MANS. Dès lors, elles estiment avoir été victimes d'une discrimination syndicale afin de les écarter de leurs équipes pour qu'elles ne puissent pas dénoncer les conditions de travail déplorables qui y régnaient.

Enfin, sur la demande de la CGT, ce syndicat souligne que son action est recevable dans la mesure où les sanctions prises contre Mmes Sandy BEL et Karen LEGER relèvent manifestement de la discrimination syndicale, ce qui lui donne la possibilité de se substituer à ces dernières.

**La société ST MICROELECTRONICS**, représentée par M. Serge PAGNIER, responsable des ressources humaines, assisté de son conseil, qui développe oralement ses écritures auxquelles il est fait expressément référence, demande au Conseil de Prud'hommes de :

- débouter Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER de leur demande d'annulation de mise à pied ainsi que de leurs demandes de dommages-intérêts,
- constater que la journée du 7 décembre 2015 a été réglée à Mme Sandy BEL,
- constater que les faits reprochés à Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER s'inscrivent en dehors de tout cadre syndical et débouter en conséquence le syndicat CGT de GRENOBLE ST MICROELECTRONICS et ST ERICSSON de ses prétentions,
- condamner Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER à lui verser 2.000,00 € chacune au titre des frais irrépétibles,
- condamner le syndicat CGT de GRENOBLE ST MICROELECTRONICS et ST ERICSSON à lui verser 2.000,00 € au titre des frais irrépétibles,
- condamner Mme Sandy BEL, Mme Karen LEGER et le syndicat CGT de GRENOBLE ST

## MICROELECTRONICS et ST ERICSSON aux entiers dépens.

Au soutien de ses prétention, elle explique que les faits reprochés à Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER ne sont pas prescrits, dans la mesure où ceux-ci sont apparus à l'issue de l'enquête réalisée à la suite du droit d'alerte courant mai 2015. Elle rappelle que les auditions se sont déroulées entre le 8 et le 23 juin 2015, et qu'il est apparu, au cours de celles-ci, que la mauvaise ambiance au sein des équipes du week-end était due à l'attitude habituellement vindicative de Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER envers leur superviseur M. Pierre-Marie MANS. Elle souligne que les faits reprochés aux deux salariées ne se sont jamais interrompus avant qu'elle n'en prenne connaissance. Ainsi, elle indique que si Mme Sandy BEL ne rapportait plus à M. Pierre-Marie MANS à compter du mois de février 2015, elle avait encore des relations avec lui, et notamment en mai 2015, lors du déclenchement du droit d'alerte où elle ne cessait de mettre en cause M. Pierre-Marie MANS auprès de leur supérieur hiérarchique commun.

Par ailleurs, elle estime que si elle avait connaissance d'un conflit de personne entre Mme Sandy BEL et M. Pierre-Marie MANS, avant l'exercice du droit d'alerte, en revanche, elle ignorait les répercussions de celui-ci sur les équipes week-end avant le déclenchement du droit d'alerte. De son côté, Mme Karen LEGER est toujours restée en contact avec M. Pierre-Marie MANS jusqu'à l'arrêt de travail de ce dernier le 16 juin 2015. Elle souligne que l'enquête aboutira par le dépôt d'un rapport conjoint auprès de la direction le 17 juillet 2015. Elle considère donc que ce n'est qu'à compter de cette date qu'elle a bénéficié d'une vision complète et contradictoire de la situation dans laquelle se trouvaient les équipes 3 et 5. La convocation à l'entretien préalable étant le 13 août 2015, la proposition d'une mutation disciplinaire, refusée par les intéressée le 8 septembre 2015, le nouvel entretien ayant eu lieu le 12 octobre 2015, elle considère que les faits sanctionnés par la mise à pied en date du 12 octobre 2015 ne sont pas prescrits.

Par ailleurs, elle précise que l'enquête organisée à l'issue du droit d'alerte exercé par un délégué du personnel a montré que le mal-être des équipes week-end avait pour origine les conflits permanent entre M. Pierre-Marie MANS et Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER, ainsi que le comportement inadaptes de celles-ci envers lui (circulation d'informations mensongères, provocations...). Ces dernières étaient désignées nommément par plusieurs salariés comme étant responsables de la dégradation des conditions de travail des équipes.

De plus, elle souligne que ce droit d'alerte a été exercé par un délégué du personnel, et non par les demanderesse, ni par l'employeur, et qu'il a permis de mettre à plat les tensions existant au sein des équipes 3 et 5. Elle estime que la CGT a essayé d'entraver la procédure disciplinaire en tentant de déstabiliser les équipes par des tracts et des pétitions et que la plupart des salariés ont craint des représailles de la part de Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER, raison pour laquelle certains ont tenu à rester anonymes.

Sur les pressions invoquées par M. Stéphane MARTIN, délégué du personnel, elle rappelle que ce dernier a été présent pendant l'ensemble des auditions et qu'il avait alors tout le loisir de s'opposer à ces prétendues pressions, et que ces dernières ne sont invoquées que pour masquer celles exercées par la CGT. De fait, elle souligne qu'aucun salarié n'a témoigné en faveur de Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER en dehors des membres de la CGT.

En outre, elle indique que l'inspecteur du travail n'a entendu que les personnes directement impliquées dans le conflit et non l'ensemble des équipes week-end qui étaient confrontées à la difficulté, ce qui a été regretté par différents membres du CHSCT. Elle estime donc que le rapport de l'inspecteur du travail doit être écarté dans la mesure où les équipes concernées n'ont pas été entendues et que seuls les salariés directement concernés l'ont été, ce qui n'a pas permis, selon elle, à l'inspecteur du travail d'avoir une vision contradictoire de la situation.

De plus, elle considère que Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER ont fait circuler dans toute l'entreprise une pétition, alors que les autres salariés n'étaient pas au courant de la situation de l'équipe week-end, et que certains personnes ont signé deux fois.

Elle justifie la sanction choisie, par le refus des deux salariées de la mutation disciplinaire proposée, qui lui semblait la sanction la plus adaptée et souligne qu'elles ont obtenus de nombreux dons sous le prétexte fallacieux d'un éventuel licenciement, ce qui n'a jamais été envisagé par l'employeur. De plus, elle précise qu'une journée de travail a été réglée à Mme Sandy BEL pendant la période en raison de sa

participation à une réunion d'un CEE.

Ainsi, elle estime que les sanctions disciplinaires choisies reposent sur un motif réel et sérieux (attitude habituellement irrespectueuse et vindicative à l'égard du superviseur des équipes 3 et 5, et perturbation grave de l'ambiance de travail de ces mêmes équipes).

Enfin, en ce qui concerne la recevabilité de l'action du syndicat CGT pour discrimination syndicale et entrave à l'action syndicale et à la mission des délégués du personnel, elle indique que l'enquête faisant suite au droit d'alerte lancé par le représentant du personnel a été réalisée conjointement avec la direction, qui a organisé l'audition de l'ensemble des salariés et quatre réunions avec ce dernier ; qu'un compte rendu commun a été rédigé et transmis à l'inspection du travail ; qu'il est apparu au cours de cette enquête à travers les déclarations des salariés, que Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER étaient à l'origine d'acte d'insubordination et d'irrespect continue envers M. Pierre-Marie MANS ; que ces actes étaient totalement étrangers à l'exercice de leur mandat ou de leur appartenance syndicale ; que d'ailleurs, les autres délégués du personnels syndiqués à la CGT n'ont fait l'objet d'aucune sanction.

De ce fait, elle considère que ni l'action syndicale ni la mission du délégué du personnel n'ont été entravées. Elle souligne que les faits n'ont pas été commis par les salariées en se prévalant de leur appartenance syndicale et que d'ailleurs, seule l'une d'entre elle bénéficiait d'un mandat syndical. Elle estime donc qu'il s'agit d'un conflit de personne en dehors de toute action syndicale.

### MOTIFS DE LA DECISION

#### Sur la prescription des faits fautifs :

Il résulte de l'article L.1332-4 du code du travail qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

En l'espèce, il résulte des éléments transmis par les parties, qu'à l'issue du droit d'alerte exercé par un délégué du personnel CGT, l'employeur a organisé un audit de l'ensemble des salariés courant juin 2015, qui a débouché sur la rédaction d'un rapport remis à l'employeur le 17 juillet 2015. Toutefois, il apparaît, à la page 2 de ce rapport, que l'employeur s'est estimé suffisamment informé de la situation des équipes 3 et 5 dès le 6 juillet 2015, et notamment du comportement reproché à Mme Sandy BEL et à Mme Karen LEGER.

Dès lors, l'employeur pouvait engager des poursuites disciplinaires jusqu'au 6 septembre 2015. Or, Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER ont été convoquées le 13 août 2015 pour un entretien préalable se réalisant le 24 août 2015, et, par courrier en date du 8 septembre 2015, la SAS ST MICROELECTRONICS leur notifiait la sanction disciplinaire envisagée, sanction qui leur a été définitivement notifiée le 28 octobre 2015.

Par conséquent, en agissant de la sorte la SAS ST MICROELECTRONICS était parfaitement dans le délai légalement imparti pour pouvoir engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de Mmes Sandy BEL et Karen LEGER et son action n'est pas prescrite.

#### Sur le motif réel et sérieux de la sanction disciplinaire :

L'article L.1331-1 du Code du travail dispose que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Par ailleurs, l'article L.1333-1 du Code du travail précise qu'en cas de litige, le Conseil de Prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au Conseil de Prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le Conseil de Prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En l'espèce, il résulte du rapport d'enquête réalisé dans le cadre de la procédure d'alerte faisant suite à la situation de mal-être repérée au sein des équipes week-end jour (équipe 3) et nuit (équipe 5), que M. Pierre-Marie MANS, manager de ces deux équipes, est à l'origine de carences en matière d'encadrement et qu'il était également mis en difficulté par deux salariées de l'équipe 3 qui auraient adopté envers lui un comportement irrespectueux se traduisant notamment par des provocations.

Au soutien de ses prétentions, la SAS ST MICROELECTRONICS produit également les messages électroniques de quatre salariés communiqués entre le 26 et le 30 juin 2015, mettant directement en cause Mme Sandy BEL et Mme Karen LEGER sur les difficultés rencontrées par l'équipe 3, en soulignant leur attitude irrespectueuse envers M. Pierre-Marie MANS en remettant systématiquement en cause ce dernier, leurs manœuvres pour diviser les équipes et monter les salariés les uns contre les autres.

Toutefois, il convient de souligner, que, dans les témoignages versés, seuls Mme BORDET et Mme QUENDERFF appartiennent à l'équipe 3 où se trouvaient Mmes Sandy BEL et Karen LEGER, M. DRIOUCHE et Mme ANDREVON appartenant à l'équipe 5. Dès lors, ces deux derniers témoignages apparaissent devoir être relativisés dans la mesure où les équipes jour et nuit se croisaient simplement pour un passage d'information et n'avaient pas vocation à travailler ensemble.

En outre, il résulte de l'attestation de Mme MAZURAT que Mme Karen LEGER s'est montrée disponible et bienveillante à son égard, alors qu'elle remplaçait M. Pierre-Marie MANS, et qu'elle l'a aidée à trouver sa place au sein de son équipe, ce qui apparaît peu compatible avec le comportement précédemment décrit.

Par ailleurs, les parties produisent également deux mails de M. ZAMORA, le premier en date du 31 août 2015, adressé à l'inspection du travail soulignant la qualité professionnelle des deux salariées mises en cause et son incompréhension face à la procédure disciplinaire qu'il qualifie d'acharnement de la part de l'employeur, le second daté du 1er février 2017, adressé à M. Serge PAGNIER, responsable des ressources humaines, où il relativise son précédent écrit et souligne son manque de discernement dans le conflit qui a opposé la direction à Mme Sandy BEL et à Mme Karen LEGER. Ces dernières produisent également une attestation de M. MEMBREY faisant état des confidences de M. ZAMORA, le 5 février 2017, lui indiquant que sous la pression de M. Serge PAGNIER pour soutenir son dossier de départ volontaire, il avait accepté de faire un nouveau mail relativisant son écrit à l'inspecteur du travail.

Ces éléments viennent nécessairement remettre en cause la fiabilité de ce dernier témoignage, et plus largement l'ensemble du climat au sein des différentes équipes, qui apparaissent instrumentalisées, soit par la direction, soit par les syndicats, à travers un conflit social, ancien, de plus grande ampleur que la situation personnelle des deux salariées mise en cause.

A ce titre, il résulte du rapport de l'inspection du travail en date du 28 septembre 2015, que la dégradation des conditions de travail au sein des équipes 3 et 5 est pour partie liée également à une réorganisation des services week-ends jour et nuit qui a eu lieu au cours de l'année 2012. Ainsi, l'inspection du travail estime que les conséquences de cette réorganisation sur les salariées ont été sous-estimées par la direction et qu'elles sont à l'origine d'un climat particulièrement tendu au sein de ces équipes. De plus, il souligne que lors de son enquête réalisée les 28 août et 14 septembre 2015, les salariés de ces deux équipes ne lui ont pas fait part d'attitudes irrespectueuses ou inadaptées de la part de Mme Sandy BEL et Karen LEGER envers M. Pierre-Marie MANS.

Par ailleurs, il apparaît paradoxal, au regard des motifs de la sanction disciplinaire prise à l'encontre de Mme Karen LEGER, que l'employeur ait demandé à cette dernière de remplacer M. Pierre-Marie MANS dans ses fonctions pendant une partie de la durée de l'arrêt de travail de celui-ci. Ainsi, il apparaît pour le moins étrange qu'une salariée sanctionnée pour avoir « *adopté un comportement irrespectueux et provocateur envers son manager, comportement à l'origine d'une dégradation du climat social au sein des équipes 3 et 5 et faisant barrage à toute cohésion d'équipe* », soit choisie immédiatement après le départ de ce même manager pour le remplacer.

Dès lors, il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'il subsiste un doute sur la réalité du comportement reproché à Mme Karen LEGER et à Mme Sandy BEL et qu'au regard de celui-ci, la sanction prise à l'égard de ces deux salariées doit être annulée, tant pour l'une que pour l'autre.

Par conséquent, le préjudice de Mme Sandy BEL et de Mme Karen LEGER sera justement indemnisé par l'octroi de la somme de 1.500,00 € à chacun d'elle.

De même, elles bénéficieront d'un rappel de salaire à hauteur de 1.246,87 € pour Mme Sandy BEL et de 1.396,96 € pour Mme Karen LEGER, étant précisé que la somme correspondant aux congés payés sera régularisée par l'employeur à la fin de la période de référence.

### **Sur la recevabilité de la demande de la CGT :**

Il résulte de l'article L.2132-3 du Code du travail que les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, le syndicat CGT est intervenu dans la cause en estimant que la procédure disciplinaire diligentée contre Mme Sandy BEL, qui était titulaire d'un mandat syndical (déléguée syndicale CGT depuis 2005) et Mme Karen LEGER, élue déléguée du personnel suppléante CGT en 2015, avait un caractère discriminatoire en raison de leur appartenance syndicale.

Le fait pour un employeur de porter ou de tenter de porter atteinte à des salariés en raison de leur appartenance syndicale, en l'occurrence CGT, porte nécessairement un préjudice direct à l'intérêt collectif de la profession que ce syndicat représente.

Par conséquent, l'action de la CGT est recevable.

En revanche, il lui appartient, par application de l'article L.1134-1 du Code du travail, de rapporter l'existence de présomptions faisant supposer que les deux salariées ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire en raison de leur appartenance syndicale, caractérisant ainsi l'existence d'une discrimination syndicale.

De fait, l'appartenance syndicale de Mmes Sandy BEL et Karen LEGER, dans un climat social manifestement tendu à la suite d'une réorganisation quelques années auparavant, pourrait laisser supposer l'existence d'une discrimination de l'employeur dans son choix de sanctionner ces deux salariées.

Toutefois, il n'apparaît à aucun moment que la qualité de déléguée syndicale pour l'une, et de déléguée du personnel suppléante pour l'autre, n'ait interféré dans les relations avec leurs collègues de travail ou avec leur manager direct, ni avec la direction. De plus, les faits d'insubordination qui leur étaient reprochés se sont manifestement inscrits dans une relation *intuitu personae* avec leur manager, sans aucun lien avec une action syndicale quelconque.

Par ailleurs, il est apparu que c'est Mme Karen LEGER qui a remplacé M. Pierre-Marie MANS à son poste de son manager, lors de l'arrêt de travail de ce dernier, ce qui représentait pour elle des responsabilités supplémentaires. Ce choix de la direction démontre, là encore, l'absence de toute discrimination et la confiance qu'avait son employeur dans les compétences professionnelles de Mme Karen LEGER, qui ont été rappelées lors de l'audience.

Enfin, il convient de souligner que les autres membres de la CGT ayant eu un rôle moteur dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte, notamment M. Stéphane MARTIN, qui en est à l'origine, et M. MAMMERI, qui a dénoncé le premier les relations difficiles avec M. Pierre-Marie MANS, n'ont fait l'objet d'aucune sanction de la part de l'employeur.

Dès lors, s'il existe des présomptions de l'existence d'une discrimination syndicale de l'employeur à l'égard de Mme Sandy BEL et de Mme Karen LEGER, la SAS ST MICROELECTRONICS rapporte bien la preuve qu'il n'y a aucun lien entre le choix de sanctionner ces deux salariées et leur appartenance syndicale, toute discrimination syndicale pouvant alors être écartée.

Le syndicat CGT sera en conséquence débouté de ses demandes indemnitaires.

**Sur l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens :**

La SAS ST MICROELECTRONICS succombant à l'instance, elle sera condamnée à verser la somme de 1.500,00 € au titre des frais irrépétibles à chacune des salariées. Par ailleurs, elle sera également condamnée au paiement des entiers dépens et déboutée de ses demandes reconventionnelles.

**PAR CES MOTIFS**

**Le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE, Section Industrie, statuant en formation de départage, publiquement, par jugement contradictoire, et en premier ressort ;**

ANNULE la sanction disciplinaire notifiée à Mme Sandy BEL et à Mme Karen LEGER par la SAS ST MICROELECTRONICS le 28 octobre 2015,

CONDAMNE la SAS ST MICROELECTRONICS à verser :

\* à Mme Sandy BEL :

-1.500,00 € à titre de dommages-intérêts,

-1.246,87 € brut à titre de rappel de salaire sur la mise à pied annulée, avec intérêts de droit à la date du 22 janvier 2016,

-1.500,00 € au titre des frais irrépétibles,

\* à Mme Karen LEGER :

-1.500,00 € à titre de dommages-intérêts,

-1.396,36 € brut à titre de rappel de salaire sur la mise à pied annulée, avec intérêts de droit à la date du 22 janvier 2016,

-1.500,00 € au titre des frais irrépétibles,

DEBOUTE Mmes Sandy BEL et Karen LEGER du surplus de leurs demandes,

RAPPELLE que les sommes à caractère salarial bénéficient de l'exécution provisoire de droit, en application de l'article R.1454-28 du Code du travail, nonobstant appel et sans caution, dans la limite de neuf mois de salaire,

DECLARE recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT de GRENOBLE des sociétés SAS ST MICROELECTRONICS et ST ERICSSON,

DEBOUTE le syndicat CGT de GRENOBLE des sociétés la SAS ST MICROELECTRONICS et ST ERICSSON de ses demandes indemnitaires,

DEBOUTE la SAS ST MICROELECTRONICS de ses demandes reconventionnelles,

CONDAMNE la SAS ST MICROELECTRONICS aux entiers dépens,

**Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au Greffe du Conseil le 05 Février 2018, les parties en ayant été avisées conformément à l'article 450 du Code de procédure civile.**

Le Directeur de Greffe  
Serge DIBIDABIAN



Pour Expédition conforme  
Le Greffier en Chef.



La Présidente  
Elsa WEIL



