

Affaire Pascal MOUSSY c/PRUDIS CGT

Kléber DEROUVROY : « **La cour des contes** »

Relisez donc « Les animaux malades de la peste » ; selon que vous soyez docile ou opiniâtre, les arrêts de la Cour vous rendront ou ne vous rendront pas justice.

Etes-vous le militant obstiné de la liberté d'expression, obtus ou compréhensif ?

Et bien, si vous êtes de nature bonhomme, cette histoire va vous indigner... et si vous êtes de nature entêtée... elle va vous indigner aussi ;

I. La démocratisation de l'institut de formation spécialisé des conseillers prud'hommes »

Avec l'appui du directeur de PRUDIS, Pascal Moussy, engagé comme directeur des études depuis 1997, anime et supervise la formation des conseillers prud'hommes. Il associe les formateurs les plus aguerris à l'élaboration des grilles de stages, décentralise en déléguant et diversifie les intervenants (avocats, greffiers, syndicalistes, juges, universitaires, conseillers, chercheurs), afin de donner aux conseillers prud'hommes CGT les moyens les plus efficaces pour accomplir leur mandat.

L'évolution qualitative, appréciée des stagiaires (évaluations des stages), est unanimement saluée et reconnue, bien au-delà de la CGT.

L'opération « refonte de la formation » : l'occasion fait le larron

Jean-Claude Lam, directeur de PRUDIS, fait valoir ses droits à la retraite. Qu'importe les conséquences, l'occasion est trop belle de mettre à exécution des vellétés de prose de contrôle de gestion administrative et financière jusque-là réfrénée par l'intégrité du responsable.

Reste à éliminer les obstacles, et le principal d'entre eux, le directeur des études, Pascal Moussy, salarié de l'association. Ce dernier sait mieux que quiconque que ce soudain intérêt pour l'organisation de la formation des conseillers prud'hommes cache une reprise en main orchestrée, loin des préoccupations qu'elle invoque.

Le conseil d'administration va disparaître dans la plus grande opacité pour faire place à un nouveau conseil d'administration conforme aux besoins du moment, en particulier celui de la mise à l'écart rapide du directeur des études.

III. Montrer « patte blanche »

Tout formateur qui manifeste son scepticisme quant à l'objectif annoncé de la refonte ou simplement suspecté de soutien à Pascal Moussy, sera méthodiquement mis à l'écart, éloigné des futures formations.

La purge se caractérise par une liste limitée de formateurs « avalisés » à laquelle chaque département devra se tenir pour obtenir l'accord de PRUDIS et les remboursements. La suite a malheureusement démontré l'étendue des conséquences négatives sur la qualité des formations dispensées.

Il faut aujourd'hui montrer « patte blanche » pour intervenir dans les stages PRUDIS. La priorité n'est plus à présent de former des juges prud'homaux compétents.

IV. La lettre de rupture : les motifs officiels du licenciement

Le directeur des études a reçu le soutien de nombreux conseillers prud'hommes, d'universitaires, de syndicalistes de la CGT. Son syndicat, le SNPEFP-CGT, se bat à ses côtés. Un comité se mobilise contre l'opération en cours, pour le maintien d'une formation de qualité et pour s'opposer au licenciement programmé. Il recueille plusieurs centaines de signatures.

Pascal Moussy s'insurge, s'exprime sur le fond, dénonce la méthode. Il fait grève. C'en est trop pour la nouvelle direction qui le convoque pour un entretien préalable.

La lettre de licenciement du 30 mai 2015 vise un refus de travail collectif, une opposition systématique aux décisions collectives.

Elle fait également état de dénigrement, voire d'injures à l'endroit de la direction de PRUDIS et des dirigeants confédéraux.

a) La recherche du véritable motif

Aux termes d'une jurisprudence établie, la lettre de licenciement fixe les limites du litige. Cependant, lorsque le salarié soutient que les griefs repris dans le courrier de rupture ne sont qu'un prétexte dissimulant le véritable motif, le juge a l'obligation d'apprécier ce motif et d'en tirer les conséquences de droit.

Force est de constater que le juge départiteur, comme les juges d'appel ne sont pas embarrassés de cette question pourtant régulièrement soulevée.

b) La grève : la goutte d'eau qui fait déborder le vase

La chronologie du déroulement de la procédure disciplinaire, des faits et actes précédant le licenciement, a mis en lumière que, sans la grève du salarié, la décision de rompre le contrat de travail ne serait pas intervenue le 30 mai 2005 ; que le motif notifié n'était donc qu'un prétexte.

Cette argumentation s'appuyant sur des faits démontrés est, à bon droit, retenue par la formation de référé du conseil de prud'hommes qui ordonne la réintégration. PRUDIS refuse d'appliquer cette décision exécutoire.

Le juge du principal et la juridiction d'appel décident de faire l'impasse sur le prétexte et ne relèvent pas plus l'obstruction caractérisée à l'application d'une décision de justice.

c) Une obligation de procédure égratignée par la Cour d'appel de Paris

La Cour n'a pas uniquement ignoré une argumentation majeure. Elle a tenté d'expédier l'affaire. Le principe fondamental qu'est l'oralité de la procédure prud'homale a été mis sous le boisseau :

« Inutile de plaider ! Laissez votre dossier ! »

L'incident est porté devant la Cour de cassation qui qualifie de faux l'arrêt de la Cour d'appel qui fait faussement mention de l'existence d'un débat. Les notes du greffier ont été précieuses.

L'arrêt est annulé. L'affaire est renvoyée devant une autre chambre de la Cour d'appel de Paris devant laquelle, cette fois, l'affaire devra être plaidée. Mais la présidente de la chambre de renvoi va publiquement faire comprendre à Pascal Moussy qu'il est inutile de se bercer d'illusions : « Il s'agit d'une simple erreur de pure forme, sans conséquences sur le fond du dossier. Soyez bref ! ».

L'arrêt de renvoi a donc, sans surprise, confirmé le précédent.

V. L'arrêt du 13 février 2019

1) Pascal Moussy et le syndicat SNPEFP-CGT font valoir :

Sur la liberté d'expression :

« Que le salarié joint dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; que tout salarié est ainsi en droit de critiquer tant l'organisation de l'entreprise que des propos, des décisions ou des méthodes qui lui apparaissent inappropriées ».

Sur le contexte :

« Que l'appréciation de l'éventuel abus dans l'exercice de la liberté d'expression du salarié doit se faire in concreto, au regard des responsabilités qui lui sont confiées, du contexte des propos incriminés, de la tolérance dont il a pu jusqu'alors pu être fait preuve ou du franc-parler en usage dans l'entreprise ; qu'il en va d'autant plus ainsi dans une association syndicale dont chaque membre ou employé est par définition un militant engagé dans la défense des droits des salariés et où le débat d'idées sont parties intégrantes du fonctionnement de l'entreprise... ».

2) La décision : une vision limitée du contexte

a) Pour rejeter le pourvoi

La Cour de cassation met exergue les termes d'une lettre dans laquelle le directeur des études répond vertement au nouveau dirigeant. Sur ce fondement, elle décide que la Cour d'appel a justifié de l'abus de la liberté d'expression.

b) Une vision limitée du contexte

Les faits incriminés se sont-ils déroulés sur plusieurs années ?

La réponse est non. C'est à l'approche du licenciement et à l'occasion de la refonte de la formation qu'ils sont intervenus. Il s'agit à l'évidence d'une réaction liée à ces évènements ou à leur imminence.

Pascal Moussy s'est-il opposé à tout dialogue ?

La réponse est également non. Il est démontré que son courrier du 12 mai 2005 était bien de nature à répondre à l'attente du nouveau conseil d'administration quant à la loyauté du directeur des études et que ce dernier a bien suggéré, s'il devait subsister un doute, d'être auditionné.

Pascal Moussy s'est-il opposé à un travail collectif ?

La réponse est encore non. Pendant de nombreuses années, Pascal Moussy a travaillé en harmonie avec la direction de PRUDIS. Il a bien au contraire insufflé et privilégié le travail collectif, a mis en place un groupe de travail participant à l'élaboration des sessions, à leur amélioration au regard des observations des stagiaires.

Analyser le contexte, c'est prendre en compte les conditions dans lesquelles les faits sont intervenus, leur environnement. La chronologie des faits met en lumière que les griefs portent sur la période où le directeur des études a fait usage de son droit d'expression pour tenter de s'opposer à une refonte qu'il estimait néfaste, puis à son licenciement. C'est dans ces circonstances précises et non dans le cadre habituel de son activité qu'il a critiqué l'organisation de l'entreprise PRUDIS, ses décisions et ses méthodes qui lui paraissaient inappropriées.

C'est dans ce contexte particulier de l'imminence d'un licenciement programmé, au regard des responsabilités qui lui étaient confiées par l'association, qu'il a fait preuve de franc-parler.

C'est, à n'en pas douter, le militant engagé dans la défense des salariés qui a réagi.

Monsieur de La Palice aurait pu aider la Chambre sociale à prendre en considération l'élément déterminant du contexte de la rupture en lui rappelant qu'il est dans la nature des choses qu'un militant engagé milite et s'engage.

VI. Un procès équitable ?

Que retenir de ces 14 années de procédure judiciaire ?

Tout d'abord un soutien indéfectible du comité, une solidarité sans faille, une forte présence aux audiences, un syndicat SNPEFP-CGT partie intervenante volontaire, un formidable combat qui perdure au-delà de l'enceinte judiciaire, un militant sincère et déterminé qui n'a pas hésité à mettre en jeu sa responsabilité syndicale et son emploi au service de la lutte des conseillers prud'hommes CGT, pour une meilleure justice pour les travailleurs.

Que retenir de la décision finale ?

La confirmation d'une juridiction déconnectée des réalités du monde du travail, des pratiques et du monde des organisations syndicales.

Le poids d'un salarié adhérent CGT pèse moins dans la balance judiciaire que celui de l'institution CGT.

« Selon que vous soyez puissant ou misérable, les jugements de la cour vous rendront blanc ou noir » (Jean de La Fontaine, Les animaux malades de la peste).