

Dossier

Licenciement de Marisa Pralong



Le Syndicat.

1) Selon l'article [22.2 de la CCT-Cadre](#), Marisa Pralong est une représentante des travailleurs et déléguée par le syndicat Unia à la Commission paritaire professionnelle dont elle est membre.

2) Selon l'article [17.2 de la CCT-Cadre](#), il est interdit 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.

L'interdiction du licenciement implique donc la nullité d'un tel licenciement.

3) Dans la lettre de licenciement remise le 18 février 2009 ([cliquez ici pour voir la lettre de licenciement](#)), le motif évoqué qui est à l'origine de la "*rupture des liens de confiance*" est un article paru dans la Tribune de Genève du 24 décembre 2008. Dans cet article ([cliquez ici pour voir l'article](#)), Mme Pralong parle en qualité de représentante de l'ensemble du personnel de vente sans jamais citer le nom de son employeur.

4) Ce licenciement intervient au moment où le personnel demandait par lettre du 26 janvier 2009 du syndicat Unia le respect des obligations légales en matière de droit du travail ainsi que la formation d'une commission du personnel. ([cliquez ici pour voir la lettre du 26 janvier 2009](#))

5) La direction de Manor essaie à présent de masquer le caractère anti-syndical du licenciement en parlant de "*situations au travail*" insatisfaisantes. Jamais ces situations au travail n'ont été envisagées par la direction de Manor comme étant problématiques. Pour preuve, aucun avertissement n'a été adressé à Mme Pralong et quand Unia demandait à la direction un entretien pour traiter d'éventuels mécontentements dans les relations entre Marisa Pralong et ses supérieurs (il s'agissait en fait de pressions que Mme Pralong subissaient de ses supérieurs qui commençaient à la convoquer à tout bout de champ pour lui trouver des fautes), la direction nous répondait par courrier du 16 décembre 2008, "*il nous semble disproportionné et inadéquat d'organiser une entrevue.*" ([cliquez ici pour voir la lettre du 16 décembre 2008](#))

Au vu de la réponse de la direction de Manor du 16 décembre 2008, des éléments pour lesquels il est disproportionné d'organiser une réunion ne peuvent servir, deux mois plus tard, de fondement à un licenciement.

Au vu de ces éléments, il apparaît clairement que Marisa Pralong a été victime d'un licenciement anti-syndical de la part de Manor qui ne voulait pas d'une commission du personnel avec à sa tête Marisa Pralong. La direction des ressources humaines de Genève non contente de son acte antisyndical, s'adonne à présent à une campagne diffamatoire contre Marisa Pralong en inventant d'autres motifs de licenciement, quitte à salir l'image d'une vendeuse.

Lettre Manor 16.12.2008

MANOR[®]

Monsieur Joël Varone
UNIA Genève
Secrétariat régional
5, Chemin Surinam
CP 288
CH -1211 Genève 13

Genève, le 16 décembre 2008

Votre courrier du 10 décembre 2008 concernant Mme Marisa Pralong

Monsieur,

Nous faisons suite à votre courrier du 10 décembre 2008 et qui a retenu toute notre attention.

Tout d'abord, nous sommes désolés que Madame Pralong soit malade. Nous souhaitons sincèrement qu'elle se rétablisse le plus rapidement possible.

En ce qui concerne son retour au sein de Manor, nous ne pensons pas être en mesure de juger si elle est apte ou non à revenir travailler. En effet, cette décision appartient à son médecin, étant entendu qu'il est le seul à pouvoir attester de sa capacité à réintégrer son poste. Sa santé doit effectivement être préservée avant tout.

Toutefois, comme il est d'usage pour tous nos collaborateurs qui reviennent d'un arrêt maladie, lorsque Madame Pralong pourra réintégrer son poste, nous mettrons tout en œuvre pour que son retour se fasse dans les meilleures conditions possibles.

De ce fait, il nous semble disproportionné et inadéquat d'organiser une entrevue et de convoquer M. Guignard, M. Tournadre, Mme Chatelan, Mme Roduit Zufferey, Mme Pralong et vous. Une reprise d'emploi après une période d'arrêt maladie est une situation ordinaire dans la vie d'une collaboratrice ; de surcroît, il n'appartient à aucune des personnes citées ni individuellement, ni collectivement de substituer, comme vous semblez le suggérer, leur appréciation de la capacité de travail de Mme Pralong à celle de son médecin.

Nous espérons avoir ainsi répondu à vos questions et vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Manor Genève

Magdalena Chatelan
Directrice du personnel


Nadia Roduit Zufferey
Responsable de personnel

Manor Genève
Direction du personnel
Personalleitung

Nadia Roduit Zufferey
Tel.: +41 22 909 4806
Fax: +41 22 909 4529
Mail: nadia.rodutzufferey@manor.ch
<http://www.manor.ch>

Manor Genève
Nordmann & Cie.
CH-1211 Genève

Lettre Unia 26.01.09

Mme Magdalena Chatelan
Manor
Ressources humaines
6 rue Cornavin
1201 Genève



Le Syndicat.

Concerne : violations multiples et diverses de la CCT-Cadre, de la CCT CDNA et de la Loi sur le travail, demande de normalisation des rapports de travail

26 janvier 2009

Joël Varone
secrétaire syndical

joel.varone@unia.ch
M 079 398 49 95
T 022 949 12 00
F 022 949 12 20

Madame,

Après avoir organisé une rencontre avec le personnel Manor, nous vous prions de prendre connaissance des éléments suivants et, dans une logique de partenariat social constructif étant certain de votre volonté d'appliquer les conventions et lois en vigueur, nous vous demandons de donner une suite favorable à notre demande de rencontre que vous trouverez plus bas.

Violations ou entorses liées à la Loi sur le travail (LTr) et au Code des obligations (CO)

Les employés nous ont signalé plusieurs violations de la Loi sur le travail.

Pauses

En particulier des violations manifestes aux articles de la Ltr relatifs aux pauses. A la confection enfant, il est arrivé au personnel de faire plus de 6 heures de travail les samedis matin sans aucune pause.

Au supermarché, certaines personnes ont travaillé de 8 heures du matin à 18 heures sans aucune pause. Les caissières doivent souvent attendre très longtemps avant de pouvoir prendre une pause, aller aux toilettes, ou autres urgences. Pire, le personnel du supermarché ne connaît pas ses heures de pause avant de commencer la journée de travail.

De manière plus générale, le décompte automatique des pauses pénalise très fortement le personnel qui ne peut pas toujours prendre effectivement ses pauses.

Vacances

La réglementation des vacances pose également problème. Au rayon bijouterie, le personnel ne peut prendre de vacance jusqu'en avril. De même, ils ne peuvent prendre de vacances en août et en décembre. Au prétexte que jusqu'en avril, il y a des travaux et qu'en août et décembre ce sont les soldes et les fêtes de fin d'années.

De fait, il ne reste que 6 mois possible pour le personnel. Cette restriction est clairement disproportionnée.

Au rayon sport, on a interdit au personnel de prendre des vacances pendant les vacances scolaires en prétextant qu'elles étaient réservées au personnel avec des enfants. Or, il n'y a qu'un quart du personnel qui a des enfants. De même, on a interdit à ce personnel qu'il y ait plus de deux personnes en vacance en même temps. Tout laisse à penser que l'on veut économiser sur les remplacements vacance au détriment du personnel en imposant des règles trop rigides qui ne correspondent pas à l'esprit de l'article 329c du CO qui impose à l'employeur de tenir compte des désirs du travailleurs et pas seulement des intérêts de l'entreprise.

Convention collective cadre du commerce de détail (CCT Cadre)

Article 4.2 et 4.3: contrat de travail

Au Supermarché, une employée dont le contrat ne mentionnait pas son taux horaire hebdomadaire s'est vue imposer un contrat fixe avec un taux horaire réduit. En d'autres termes, après avoir violé l'article 4.2 de la CCT cadre, votre entreprise est en train de violer l'article 4.3 qui stipule que "*si le temps de travail contractuel de référence est régulièrement dépassé, le contrat de travail, à la demande de l'employé concerné, doit être adapté en conséquence*".

Article 10 et 12.1: nocturnes

Au rayon sport, il arrive souvent que le personnel soit amené à faire la nocturne du jeudi soir et celle du vendredi soir quand bien même l'article 10 de la CCT cadre interdit d'employer le même personnel plus d'une fois par semaine au-delà de 19h00. Dans l'ensemble du magasin, les pauses d'un quart d'heure prévues à l'article 12.1 de la CCT ne sont jamais respectées. Le personnel n'a pas son mot à dire quant au déplacement imposé avant 19h00 de la demi-heure de pause payée.

Article 12.2: 31 décembre

Dans différents rayons, le personnel n'a pas reçu la pleine compensation de la journée de travail du 31 décembre. L'article 12.2 de la CCT impose une compensation de durée équivalente majorée de 100%. Dans ces rayons, le personnel n'a pas obtenu la majoration de 100%.

Convention collective du commerce de détail non alimentaire (CDNA)

Article 6.10: planning

Au supermarché, le planning n'est que trop rarement connu 15 jours à l'avance comme le suppose l'article 6.10 de la CCT CDNA.

Au rayon bijouterie, le planning est régulièrement modifié mais les responsables ne communiquent pas les changements. Ils imposent au personnel de vérifier tous les jours le planning. Une telle démarche incite aux changements multiples et déresponsabilise les responsables dans la tenue et le respect des plannings.

Article 22: habits

Au rayon dame, on impose au personnel de porter uniquement des habits en vente dans le magasin (et même uniquement certaines marques) tout en refusant de payer l'intégralité des frais comme l'impose la CCT CDNA.

D'autre part, en contribuant à hauteur de 50% aux frais occasionnés par l'achat de vêtements dans son propre magasin, mais en refusant de contribuer aux frais si les

achats se sont faits dans d'autres magasins, Manor pousse son personnel à acheter dans son propre magasin et devrait donc prendre en charge la totalité des frais. Le fait que Manor ne prenne en charge ni les frais d'entretiens, ni les frais de retouche des vêtements rend d'autant plus inadmissible la fixation d'un plafond maximal pour la contribution de 750 francs par année.

A titre de comparaison, la convention collective de l'hôtellerie restauration prévoit une indemnité d'entretien des habits pour le personnel de service de 50 francs par mois, soit 600 francs par an.

Attitudes des responsables, de la hiérarchie

De manière générale, nous avons pu constater les attentes du personnel quant à un changement d'attitude des responsables et de la hiérarchie. Il ressortait globalement un manque criant de prise en compte des avis, des désirs et des idées du personnel. Bref un manque d'esprit participatif et un manque de considération des responsables vis-à-vis du personnel.

Conclusions

A partir de ces éléments, nous estimons nécessaire de nous rencontrer dans un délai de trois semaines afin de mettre à plat les différents éléments cités plus haut. Dans ce contexte, il ressortait aussi que l'établissement d'une commission du personnel permettrait de faciliter grandement le dialogue entre la hiérarchie et le personnel, de contrôler de façon plus assidue le respect des droits du personnel et d'améliorer leurs prises en compte par la hiérarchie. C'est la raison pour laquelle, parallèlement à la discussion nécessaire sur le respect des lois et de la CCT, nous souhaitons aussi avoir une discussion relative à la création d'une commission du personnel pour les magasins Manor de Genève.

En vous remerciant d'avance de votre réponse que nous souhaitons rapide et constructive tout en vous laissant le choix d'une date pour une rencontre, recevez, Madame, l'expression de mes meilleures salutations.

Joël Varone

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Joël Varone', with a stylized, wavy flourish at the end.

Lettre Manor 18.02.09

MANOR®

Madame
Marisa Pralong
Rue de Zurich 24
1201 Genève

Genève, le 18 février 2009

REMIS EN MAIN PROPRE

Chère Madame,

Par la présente, nous vous confirmons l'entretien de ce jour que vous avez eu avec les soussignés, au cours duquel nous vous avons signifié la rupture de votre contrat de travail pour le 30 avril 2009, date légale de votre délai de congé.

A compter de notre entretien vous êtes dispensée de l'obligation de travailler de manière à vous faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Nous attirons votre attention sur le fait que votre lien de subordination avec notre société et votre devoir de fidélité à son égard demeurent jusqu'à l'échéance de votre contrat. Vous voudrez bien nous communiquer tout changement dans votre situation professionnelle, en particulier la prise d'un nouvel emploi.

Ces derniers mois, votre comportement au travail a donné lieu à des situations qui ont fait l'objet de plusieurs entretiens sans que vous ne soyez jamais ouverte aux remarques que nous avons été amenés à formuler. Vous les avez systématiquement contestées sans aucune amélioration de votre attitude.

Vous vous êtes trouvée en arrêt maladie depuis le 13 novembre 2008 et vous avez repris votre activité à 50% dès le 26 décembre 2008.

La Tribune de Genève s'est faite l'écho, dans son édition des 24-25-26 décembre 2008, de vos déclarations formulées par-devant des collègues.

Les propos suivants vous sont prêtés :

"Il est faux de croire que nous nous portons volontaires pour travailler certains soirs... la plupart des magasins imposent leurs plannings hebdomadaires. Ils diminuent arbitrairement le temps de travail certaines semaines ce qui nous oblige à les rendre en travaillant les soirs."

(...)

"Les pressions durent toute l'année. Quand on est jeune cette contrainte passe encore. Mais avec une famille à charge c'est intolérable. Alors que l'on n'aille pas me parler maintenant d'ouvertures dominicales".

Manor Genève
Direction du personnel

Magdalena Chatelan
Tel.: +41 22 909 4606
Fax: +41 22 909 4529
Mail: magdalena.chatelan@manor.ch
<http://www.manor.ch>

Manor Genève
Nordmann & Cie.
CH-1211 Genève

Page 2/2

Vous avez ainsi porté atteinte à la considération de Manor de manière largement reconnaissable par des propos que nous contestons vigoureusement en ce qui nous concerne.

Nous considérons que vous avez manqué de loyauté à notre égard et que notre lien de confiance est rompu.

Eu égard à ces circonstances nous considérons qu'il est préférable de nous séparer.

Nous attirons votre attention sur le fait que votre assurance accident prendra fin 30 jours après la fin de votre contrat de travail avec notre société. Vous avez la possibilité, durant ces 30 jours, de conclure une police d'assurance individuelle pour une durée maximale de 180 jours. Dans l'hypothèse où vous ne concluriez pas d'assurance individuelle, nous vous recommandons de prendre contact avec votre assurance afin de convenir avec elle de votre propre couverture d'assurance accident complémentaire.

Votre assurance perte de gain prendra fin en même temps que votre contrat de travail avec notre société. Si, dans l'intervalle vous trouvez un nouvel emploi, votre futur employeur prendra toutes dispositions pour vous réassurer contre ce risque. Dans l'hypothèse où vous ne retrouveriez pas un nouvel emploi, vous avez la possibilité soit de demander une couverture individuelle auprès de notre assurance ou de convenir d'une couverture d'assurance avec une autre compagnie de votre choix.

Nous vous demandons encore de nous communiquer les coordonnées de votre nouvelle caisse de pension ou celles de votre compte de prévoyance professionnelle bloqué. Si nous ne recevons aucune indication de votre part à ce sujet d'ici à fin avril 2009, votre avoir de prévoyance sera transféré sur un compte de libre passage.

Nous vous demandons de bien vouloir contresigner la présente pour en accuser réception.

Nous restons bien entendu à votre disposition pour toute question complémentaire que vous pourriez avoir.

Veillez agréer, chère Madame, nos salutations distinguées.

Manor Genève


Magdalena Chatelan
Directrice du personnel


Jacques Alain Rastoldo
Sous-directeur commercial

Reçue en main propre le _____ février 2009

Madame Marisa Pralong