



Syndicat
National des
Professionnel·le·s
de la Petite Enfance

LES PETITS CHAPERONS ROUGES UNE ÉLUE DU CSE MENACÉE DE LICENCIEMENT APRÈS AVOIR ALERTÉ SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la petite enfance, dénoncer coûte désormais plus cher que se taire

Guénange, le 6 mars 2026. Par lettre recommandée du 26 février 2026, la direction régionale Grand Sud du groupe Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) a convoqué une élue du CSE de l'UES LPCR, par ailleurs militante SNPPE, à un **entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement**, fixé au 9 mars 2026. Le seul motif invoqué : « *vos agissements* ». Rien de plus.

Cette convocation intervient quelques semaines après une mobilisation sociale dans plusieurs structures du groupe, au cours de laquelle les équipes avaient alerté sur la dégradation de leurs conditions de travail et sur des situations préoccupantes pour l'accueil des enfants. Depuis, les représentants du personnel témoignent de contrôles inédits, de procédures disciplinaires en série et de pressions multiformes.

En tant que membre élue du CSE, cette salariée bénéficie du statut de salariée protégée. Le CSE de l'UES LPCR couvre l'ensemble des entités du groupe. **Ce n'est pas une salariée isolée dans une crèche que l'on cible, mais une élue dont le mandat s'exerce à l'échelle du groupe tout entier.** En s'attaquant à elle, la direction envoie un signal à tous les élus et à toutes les équipes de l'UES.

La méthode est classique : on ne reproche pas à cette élue son engagement – ce serait trop voyant. On invoque des « *agissements* » sans les nommer. On s'attaque à sa manière de travailler subitement problématique depuis qu'elle défend les droits de ses collègues

Le Code du travail interdit formellement de sanctionner un salarié en raison de ses activités syndicales – toute mesure de ce type est nulle de plein droit. L'entrave au fonctionnement du CSE et l'atteinte à l'exercice du droit syndical sont des délits pénaux, passibles d'un an d'emprisonnement et jusqu'à 7 500 € d'amende. Quant à la jurisprudence, elle est constante : lorsqu'une procédure disciplinaire vise un représentant du personnel dans un contexte de conflit social, c'est à l'employeur de démontrer que sa décision est totalement étrangère au mandat.

La chronologie parle d'elle-même : mobilisation, puis contrôles renforcés, puis convocation avec menace de licenciement. Le SNPPE y voit un faisceau d'indices sérieux de répression syndicale.

Lorsque des professionnelles alertent sur des conditions de travail dégradées dans des structures qui accueillent chaque jour des enfants de quelques mois à trois ans, ce n'est pas un caprice syndical – c'est un acte de protection de l'enfance. Le sous-effectif, l'épuisement des équipes, le turnover permanent affectent directement la sécurité et le bien-être des enfants accueillis. **Le message envoyé à l'ensemble des salarié-e-s du groupe est dévastateur : « Taisez-vous ou vous serez les prochains. »**

Le SNPPE exige :

- L'abandon immédiat de la procédure engagée contre notre élue CSE
- La cessation de tout acharnement disciplinaire contre les représentants du personnel
- L'ouverture d'une négociation loyale sur les conditions de travail dans l'ensemble de l'UES

Notre élue sera accompagnée et défendue à chaque étape. Si la direction maintient sa démarche, le SNPPE engagera toutes les voies de recours disponibles : intervention auprès de l'inspection du travail, saisine des prud'hommes pour discrimination syndicale, et dépôt de plainte pénale pour entrave et atteinte au droit syndical. La DREETS PACA sera alertée.

Les élu-e-s du CSE ne sont pas au service de l'employeur. Elles et ils sont élu-e-s par les salarié-e-s pour défendre leurs droits et signaler les dysfonctionnements. C'est exactement ce qu'a fait notre déléguée. Et c'est exactement pour cela qu'on veut aujourd'hui la sanctionner.

Le SNPPE ne lâchera rien.