

## Grève

**GRÈVE – Activité syndicale – Mesure de rétorsion de la part de l'employeur – Licenciement – Pouvoir du juge des référés – Réintégration – Dommages-intérêts à l'union locale intervenante.**

COUR D'APPEL DE PARIS (18<sup>e</sup> Ch. C)  
27 février 2003

**Clinique Montsouris contre B. et a.**

Brigitte V. a été engagée le 28 octobre 1996 par contrat à durée déterminée en qualité d'hôtesse d'accueil de la clinique Villa Montsouris ;

Elle est devenue secrétaire administrative le 3 décembre 1996 et a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée à compter du 5 octobre 1997 puis d'une promotion assortie d'une augmentation de salaire le 1<sup>er</sup> octobre 2000 ;

A la suite d'une fusion la clinique Villa Montsouris est devenue un simple établissement de la SAS Clinea créée le 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;

A la fin de l'année 2000 un conflit s'était déclaré dans la clinique pour l'obtention d'un treizième mois. Il y avait été mis fin par un accord d'entreprise conclu avec la CGT aux termes duquel la direction s'engageait à porter progressivement les primes à l'équivalent d'un mois de salaire ;

Le 27 novembre 2001 M. Be. membre titulaire de la délégation unique du personnel de la clinique Villa Montsouris a écrit à la direction que le syndicat CGT appelait à un débrayage le lendemain pour obtenir notamment le rétablissement du treizième mois ;

Vingt des cinquante-cinq salariés de l'établissement ont participé à ce débrayage parmi lesquels Mme V., adhérente du syndicat CGT ;

Le 12 décembre 2001 la société Clinea a adressé au personnel de cette clinique une lettre exposant que les récents événements n'avaient pas permis d'apaiser un climat social déjà difficile, que ces tensions existaient depuis plusieurs mois, que les conditions d'avancées sociales n'étaient pas réunies ni d'actualité tant que certains représentants du personnel continueraient à adopter un discours et des comportements extrêmes et contraires à toute possibilité de négociation collective, qu'une nouvelle directrice était en poste et que mandat lui était donné pour prendre les mesures qu'elle jugerait utiles au bon accomplissement du nouveau projet pour la Villa Montsouris ;

Cette lettre s'achevait ainsi :

*"Il convient à présent que les salariés qui respectent leur contrat soient valorisés à leur juste mesure et ne supportent plus l'injustice d'une situation créée à leur insu. En revanche nous prendrons acte du choix des salariés qui serait celui du non-respect de leurs obligations contractuelles ou du refus d'adhérer au nouveau projet pour Montsouris.*

*Soyez convaincu de notre détermination à mener à bien ce projet..."*

La nouvelle direction a convoqué le 17 décembre 2001 Mme P. et le 28 décembre 2001 Mme B., Mme V. et M. Be. à un entretien préalable à un licenciement éventuel ;

Le représentant du personnel s'est vu infliger une mise à pied de sept jours et les trois autres salariées qui toutes avaient participé au débrayage et adhéraient à la CGT ont été licenciées pour faute grave, chacune pour des motifs différents ;

Les quatre salariés ont saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Paris pour obtenir l'annulation de leurs sanctions, des provisions sur salaires et dommages-

intérêts et pour Mmes B. et V. la condamnation de leur employeur à les réintégrer sous astreinte ;

L'union locale CGT du 14<sup>e</sup> arrondissement est intervenue pour demander des dommages-intérêts ;

Par ordonnance rendue le 29 juillet 2002 sous la présidence du juge départiteur le Conseil de prud'hommes, retenant le lien entre les actions syndicales et les sanctions mais considérant que l'annulation de ces dernières excédait les pouvoirs du juge des référés a ordonné la réintégration sous astreinte de Mmes V. et B. jusqu'au prononcé du jugement sur le fond et a condamné la société Clinea à verser à titre provisionnel 8 000 € à la première, 4 000 € à la seconde et 700 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Il a déclaré l'intervention du syndicat recevable et dit n'y avoir lieu à référé pour le surplus ;

La société Clinea a formé un appel limité aux condamnations prononcées en faveur de Mmes B. et V. ;

L'instance relative à Mme B. a fait l'objet d'une disjonction devant la Cour le 15 janvier 2003 ;

Vu les conclusions du 15 janvier 2003 par lesquelles la société Clinea demande à la Cour, infirmant l'ordonnance en ce qui concerne Mme V. de dire n'y avoir lieu à référé sur ses demandes ;

Vu les conclusions du même jour par lesquelles Mme V. qui a été réintégrée le 12 août 2002 demande à la Cour de constater la nullité de son licenciement, de confirmer sa réintégration sous astreinte, et d'ordonner le versement de 9 485,77 € de salaire du 25 janvier au 11 août 2002, 948,57 € de congés payés incidents et 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, l'union locale CGT du 14<sup>e</sup> arrondissement sollicitant pour sa part 10 000 € de dommages-intérêts pour préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente et 700 € d'indemnité de procédure ;

Motivation :

La lettre de licenciement énonce les griefs suivants :

*"Le 27 décembre 2001, alors que la direction n'était pas présente sur l'établissement, il est avéré que vous êtes restée, après votre temps de travail dans le bureau du secrétariat administratif, porte fermée, en présence d'un représentant du personnel à qui vous aviez autorisé l'accès du bureau. Vous avez reproduit et imprimé, en utilisant le matériel de la clinique, un courrier destiné au président de l'entreprise et dont le contenu porte gravement atteinte à la direction de l'entreprise.*

*Ce courrier a ensuite fait l'objet d'un affichage et d'une distribution « sauvage », auprès du personnel de la clinique présent ce jour là et ce, avant même que le président à qui ce courrier était destiné n'en ait pris connaissance.*

*Ce faisant, vous avez outrepassé vos fonctions de secrétaire et agi en contradiction avec les dispositions du règlement intérieur (articles 11, 15 et 17). Vous avez en outre activement participé à une action de dénigrement et de diffamation à l'encontre de la direction et ce, au mépris des règles élémentaires auxquelles vous êtes soumise de par votre contrat de travail et notamment le droit de réserve.*

*En outre, compte tenu de la nature de notre activité, vous n'ignorez pas que nous nous trouvons devoir gérer le bon déroulement des services avec la présence quasi-constante de personnes extérieures à l'établissement (familles, prescripteurs). Ainsi, par votre attitude et les conséquences qui en ont résultées (distribution et affichage du courrier), vous avez pris le risque de porter gravement atteinte au bon fonctionnement du service et à l'image de la clinique auprès de tiers.*

*Enfin le 29 décembre 2001, vous avez appelé la surveillante générale. Vous avez vivement contesté son comportement qui l'a normalement conduite à faire part à la direction de l'établissement de ce qu'elle avait simplement constaté lors de sa présence sur l'établissement le 27 décembre 2001."*

Il résulte du dossier que le courrier litigieux reprochait à la direction d'avoir tenté d'obtenir le départ de M. Be. de l'entreprise en échange d'une somme d'argent.

Le lendemain de l'entretien préalable du 2 janvier 2002, Mme V. a confirmé par une lettre adressée à la directrice que, comme elle le lui avait exposé de vive voix, elle n'avait ni dactylographié ni rectifié le courrier de M. Be., qui avait voulu le lui faire lire et en discuter avec elle avant de l'afficher dans la clinique;

La directrice l'a alors convoquée pour le 15 janvier au sujet de ce courrier, en précisant qu'il ne s'agissait pas d'un entretien préalable au licenciement;

Mme V. déclare qu'il lui aurait été proposé lors de cet entretien de ne pas être licenciée si elle acceptait de coopérer à propos des faits reprochés à M. Be., ce qu'elle aurait refusé;

Elle a dès le 30 janvier 2002 soutenu la nullité de son licenciement;

La société Clinea n'apporte aucune précision sur l'objet de l'entretien du 15 janvier 2002;

Elle soutient que Mme V., dont elle ignorait l'adhésion récente à la CGT, n'a pas eu d'activité syndicale et elle conteste tout lien entre son licenciement et le débrayage observé en novembre 2001;

Elle affirme enfin ne pratiquer aucune discrimination syndicale;

Il résulte cependant des termes de sa lettre au personnel du 12 décembre 2001 que la société Clinea mécontente du climat social difficile de l'établissement Montsouris, qu'elle imputait à "certains représentants du personnel" avait décidé d'interrompre toute négociation sociale tant que ceux-ci ne seraient pas marginalisés, de "valoriser" ceux qui s'en désolidariseraient et de sanctionner ceux qui s'y refuseraient;

La lettre de licenciement reproche expressément à Mme V. d'avoir participé à l'élaboration par un représentant du personnel, du courrier affiché et distribué aux salariés de l'entreprise;

Les faits ainsi reprochés constituent une participation à une activité syndicale et si Mme V. conteste avoir aidé à l'élaboration matérielle du tract, elle a reconnu en avoir discuté avec M. Be. qui voulait l'informer, et elle a manifesté son refus de se désolidariser de ce représentant du personnel;

Il y a lieu de relever que M. Be. auteur principal du courrier selon la société Clinea n'a été sanctionné pour ces faits que d'une mise à pied ne nécessitant pas l'autorisation de l'inspecteur du travail alors que Mme V. désignée comme complice a pour sa part été licenciée pour faute grave;

Ce licenciement est intervenu alors que Mme V., engagée à titre temporaire s'était vue confirmée dans son emploi puis promue et n'avait jamais fait l'objet d'aucune sanction ni d'aucun reproche au cours de sa carrière à la clinique Villa Montsouris;

La salariée et le syndicat intervenant soulignent avec raison que la société Clinea a traité différemment les salariés ayant participé au débrayage du 28 novembre 2001, en engageant dans le mois suivant, une procédure de licenciement contre quatre d'entre eux alors qu'elle a fait preuve d'indulgence ou a accordé des augmentations de salaires pour ceux qui, même titulaires de mandats conférés par la CGT, n'ont pas participé au mouvement collectif ou se sont désolidarisés de ce syndicat (Mmes Mo., Ben., Mi.);

La société Clinea ne produit pas le courrier dont elle reproche à Mme V. la reproduction et l'impression, ni ne

justifie, alors qu'elle dit que le bureau du secrétariat était fermé, des motifs qui l'auraient convaincue de la participation de sa salariée à son élaboration;

Il résulte du procès-verbal de réunion de la délégation unique du personnel du 25 janvier 2002 que le personnel jugeait le licenciement de Mme V. extrêmement injuste car aucune faute n'avait été commise, la direction ayant "tout fait pour lui en trouver mais sans preuve", dans un contexte où la direction générale avait demandé de "faire du ménage afin d'oxygéner l'établissement";

Il apparaît au vu de l'ensemble de ces éléments que le licenciement de Mme V. est intervenu en raison d'une activité syndicale et de sa participation à une grève;

Il est en conséquence entaché de nullité en application de l'article L. 122-45 du Code du travail et constitue un trouble manifestement illicite justifiant la mesure de réintégration sous astreinte prise par les premiers juges;

Il convient d'élever la provision allouée à Mme V. à 9 485,77 € représentant les salaires échus pendant son éviction de l'entreprise mais de dire n'y avoir lieu à référé sur sa demande de provision sur indemnité de congés payés dès lors que par l'effet de sa réintégration elle est en mesure de prendre ses congés;

Le licenciement intervenu dans les conditions illicites énoncées plus haut a causé à la profession représentée par l'union locale CGT du 14<sup>e</sup> arrondissement un préjudice justifiant l'octroi d'une provision de 5 000 € sur dommages-intérêts;

L'équité commande d'allouer 700 € à chacun des intimés sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

#### PAR CES MOTIFS :

Réformant l'ordonnance déferée en ce qui concerne Mme V.;

Constate la nullité de son licenciement;

Elève à 9 485,77 € le montant de la provision sur salaire qui lui est due;

Condamne la société Clinea à verser 5 000 € de provision sur dommages-intérêts à l'union locale CGT du 14<sup>e</sup> arrondissement;

Confirme l'ordonnance pour le surplus de ses dispositions frappées d'appel;

Y ajoutant :

Condamne la société Clinea à verser 700 € à chacun des intimés sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Feydeau, prés. - M. Lévy, mandat. synd. - M<sup>e</sup> Lavergne, av.)

NOTE. – Les juges d'appel ont ici en toute logique ordonné les mesures que leurs propres constatations imposaient : la salariée victime de la répression antisyndicale et soumise à des méthodes de type maffieux pour l'acheter, doit retrouver ses droits; l'union locale CGT qui la soutient jusqu'au bout dans son action en justice obtient une provision sur dommages-intérêts non négligeable.

Décidément, faire jouer tout son rôle à la formation de référé prud'homal, fut-elle présidée par un juge

départiteur et à Paris où ces derniers exercent à plein temps, reste un combat ardu. Pourtant, la décision des premiers juges est postérieure à la loi du 16 novembre 2001 qui a aménagé la charge de la preuve en matière de discrimination (1) et bien avant, de nombreuses décisions avaient consacré la compétence et les pouvoirs du juge

des référés (2). *Le Droit Ouvrier* s'est fait largement l'écho de ce mouvement (3).

Alors on s'étonnera que des juges s'arrêtent encore au milieu du gué en s'en tenant à des demi-mesures ou à des motivations un peu emberlificotées (4) qui contraignent à rechercher les rectifications nécessaires en appel (5).

La Cour de cassation vient elle même encore de souligner les pouvoirs du juge des référés en matière de discrimination en déclarant non admis (6) le pourvoi formé en matière de discrimination syndicale contre un arrêt (7).

Relevons aussi que plusieurs décisions (8) ouvrent la voie à une acception large de la notion d'exercice d'une activité syndicale. La décision précitée (9) et la présente sont un rappel pour préciser qu'il n'est pas nécessaire que des travailleurs soient titulaires d'un mandat syndical ou électif pour bénéficier de la protection prévue à l'article L. 122-45 ; protection instantanée pour donner à de simples salariés combattifs, solidaires, portes paroles informels, la possibilité de participer à l'expression et "*la défense des droits et intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs...*" (10) et de bénéficier ainsi concrètement de la liberté syndicale.

C'est ici le cas de cette salariée qui a aidé un délégué syndical à dénoncer les méthodes de la direction et qui a refusé de se désolidariser de l'action collective malgré les pressions. La mesure de rétorsion prise par la direction est annulée, la salariée retrouve tous ses droits alors que le premier juge s'était bizarrement retenu d'annuler licenciement et sanction, ce qui a eu de graves conséquences pour les trois autres salariés.

L'union locale CGT du 14<sup>e</sup> arrondissement reçoit 5 000 euros de provision sur dommages intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession pour ce licenciement intervenu à la fois en raison de la participation à une grève et à une activité syndicale postérieure. Dans des décisions précédentes, la Cour d'appel de Paris n'avait accordé de provision pour dommages intérêts au syndicat que dans le cas de discrimination syndicale (11) et pas dans le cas de licenciement lié à la participation à une grève (12). Ici la persévérance et la combativité syndicale de cette salariée renforcent l'efficacité du soutien syndical.

**Pascal Rennes**

1) M. Richevaux, Dr. Ouv. 2002 p. 290.

2) CPH référé Grenoble 15 avril 1996 sanction contre un gréviste, Dr. Ouv. 1996 p. 413 ; CPH Meaux référé départiteur 10 mai 1996 licenciement de grévistes, Dr. Ouv. 1997 p. 183 ; CPH Paris référé juge départiteur 4 juin 1996 discrimination syndicale, Dr. Ouv. 1996 p. 381.

3) Marie-Ange Drica "Le juge prud'homal des référés face aux discriminations", Dr. Ouv. 1998 p. 431 et le numéro spécial consacré à l'actualité de la réintégration avec, notamment, M. Henry "La remise en état comme sanction des atteintes au contrat de travail", Dr. Ouv. 1999 p. 109.

4) CPH Paris référé juge départiteur 27 janvier 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 174.

5) CA Paris 18<sup>e</sup> Ch. C, 23 mai 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 502.

6) Soc. 4 mars 2003 RATP/Campeis, pourvoi n° J01-47116.

7) CA Paris 18<sup>e</sup> Ch. C, 18 octobre 2001.

8) Soc. 4 mai 1994, Dr. Soc. 1994 p. 720 ; Soc. 14 mai 1997 RJS 1997 n° 709 ; Soc. 17 mars 1999, Dr. Ouv. 1999 p. 121 ; Soc. 28 novembre 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 116.

9) CA Paris 23 mai 2002.

10) L. 411-1.

11) CA Paris 18<sup>e</sup> Ch. C 30 mars 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 395.

12) CA Paris 18<sup>e</sup> ch. C 24 mai 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 396.