

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES – Salarié demandeur d'élection – Imminence de candidature – Licenciement – Protection (oui) - Réintégration.

COUR D'APPEL DE BESANÇON (Ch. Soc. - référé) 5 décembre 2003

H. contre SA Baehrel

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. Stéphane H., embauché le 19 mars 1990 par la SA Baehrel en qualité d'ouvrier, a été licencié pour faute grave le 18 mars 2003, après mise à pied conservatoire notifiée par lettre du 27 février 2003 en même temps que la convocation à entretien préalable.

Le 20 mars 2003 il a saisi le Conseil de prud'hommes de Dole en référé, aux fins de voir annuler son licenciement et ordonner sa réintégration dans l'entreprise en vertu de la protection légale accordée aux candidats aux élections de délégués du personnel.

Par ordonnance en date du 14 avril 2003, le Conseil de prud'hommes de Dole, statuant en formation de référé, a relevé l'existence de difficultés sérieuses et a dit n'y avoir lieu à référé, et a renvoyé l'affaire devant le conseil de prud'hommes statuant dans sa formation complète.

M. Stéphane H. a régulièrement interjeté appel le 30 avril 2003.(...)

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la recevabilité de l'appel :

La demande tendant à faire constater la nullité d'un acte

présente un caractère indéterminé, de sorte que la décision qui statue sur celle-ci est susceptible d'appel.

Il résulte par ailleurs des dispositions de l'article 102 du nouveau Code de procédure civile que lorsque deux juridictions saisies d'un même litige ne sont pas de même degré, l'exception de litispendance ou de connexité ne peut être soulevée que devant la juridiction de degré inférieur.

La Cour d'appel de ce siège, régulièrement saisie par M. Stéphane H. d'un appel à l'encontre de l'ordonnance de référé du 14 avril 2003 ne saurait donc se dessaisir au profit du Conseil de prud'hommes de Dole, statuant au fond.

Sur le bien-fondé des demandes de M. Stéphane H. :

En vertu de l'article R. 516-31 du Code du travail "la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite".

En l'espèce, il est établi et constant en fait que M. Stéphane H. a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement disciplinaire et a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire par courrier du 27 février 2003, envoyé le lendemain de la réception par l'employeur d'une lettre recommandée avec avis de réception du salarié sollicitant l'organisation d'élections de délégués du personnel.

L'absence de signature manuscrite apposée sous le nom de l'auteur désigné n'autorisait pas la SA Baehrel à tenir une telle demande pour non avenue, alors que les dispositions de l'article L.423-18 alinéa 4 du Code du travail n'imposent

aucune forme particulière à une telle demande, et que M. Stéphane H. n'a jamais contesté en être l'auteur intellectuel, ce dont l'employeur pouvait s'assurer aisément en cas de doute.

Il est confirmé par ailleurs par les documents et pièces produits aux débats que cette demande faisait suite à des revendications non satisfaites de l'intéressé relatives à sa qualification, de sorte que l'employeur ne pouvait sérieusement se méprendre sur l'authenticité de la demande litigieuse et sur l'intention de son auteur de s'impliquer personnellement dans le processus électoral.

Dans un tel contexte, la réception de la demande en cause le 26 février 2003 par la SA Baehrel caractérise à elle seule et de manière indiscutable, la connaissance par l'employeur de l'imminence de la candidature de M. Stéphane H. aux élections de délégués du personnel, de nature à faire bénéficier celui-ci de la protection spéciale visée à l'article L.425-1, cinquième alinéa, du Code du travail.

La SA Baehrel ne saurait non plus arguer sérieusement du caractère frauduleux de la démarche en cause, destinée, selon elle, à protéger son auteur de la menace disciplinaire qui pesait sur lui, alors que celui-ci, à son service depuis treize ans, n'avait fait l'objet d'aucun avertissement ni rappel à l'ordre quelconque avant la convocation à entretien préalable du 27 février 2003, assortie d'une mise à pied conservatoire.

Le licenciement pour faute grave prononcé le 18 mars 2003, en dehors de toute autorisation de l'inspection du travail est dès lors constitutif d'un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser en ordonnant la poursuite du contrat de travail et la réintégration du salarié dans l'entreprise.

L'ordonnance déferée sera donc infirmée, et la SA Baehrel condamnée aux entiers dépens et à verser à M. Stéphane H. une somme de 300 euros en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Infirme l'ordonnance de référé rendue le 14 avril 2003 par le Conseil de prud'hommes de Dole ;

Statuant à nouveau ;

Vu les dispositions des articles L. 423-18, L.425-1 du Code du travail, et R. 516-31 du même code ;

Vu l'existence d'un trouble manifestement illicite ;

Ordonne la poursuite du contrat de travail liant la SA Baehrel à M. Stéphane H. et la réintégration de celui-ci dans l'entreprise ;

(M. Lévy, prés. - M. Faivre-Picon, mandat. synd. - M^{me} Lehianni, av.)

Note.

Le premier salarié qui demande seulement à son employeur d'organiser des élections de délégués du personnel (ou des membres du CE) peut bénéficier du statut de « salarié protégé » mais avec une contrainte : la protection ne commence qu'à la date d'envoi par une organisation syndicale d'un courrier à l'employeur indiquant qu'elle demande ou accepte l'organisation d'élections (v. Henri Peschaud, obs. sous Cass. Soc. 11 oct. 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 397 ; add. M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 2^{ème} éd., 2002, Economica § 61 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e éd., 2003, LGDJ, p. 968).

On pouvait penser que ce problème pouvait être détourné si le salarié, en plus de sa demande d'organisation d'élections indiquait dans son courrier qu'il se portait candidat. Il n'en est rien. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation (Soc. 16 septembre 2003 p. n° 01-41.243) décide que la communication à l'employeur, en dehors de

tout processus électoral engagé, de l'intention d'un salarié de se porter candidat ne peut à elle seule permettre de bénéficier de la protection.

A cause de ces contraintes, on conseillera donc absolument au premier salarié qui demande l'organisation d'élections de se rapprocher d'une organisation syndicale qui fera la demande d'élections et le présentera en même temps comme candidat. Ainsi il bénéficiera de la protection accordée au candidat selon les dispositions des articles L. 425-1 (DP) ou L. 436-1 (CE).

Sinon, il devra, s'il est licencié, faire la preuve de l'imminence de sa candidature. Dans l'affaire citée ici, l'employeur a tenté par tous les moyens de faire reconnaître par le juge l'absence de statut de salarié protégé : absence d'imminence de candidature, caractère frauduleux de la demande d'élections dans le seul but de se protéger, absence de signature de la lettre de demande d'élections de la main même du salarié (le salarié avait envoyé une lettre dactylographiée, y compris son nom en bas de page, sans signature manuscrite). La Cour d'appel balaie tous ces arguments de fort belle manière, et reconnaît l'imminence de candidature du salarié, donc sa protection légale, et en conséquence ordonne sa réintégration.

Le Conseil des prud'hommes saisi en référé, s'était contenté de renvoyer sur le fond, estimant qu'il y avait des contestations sérieuses. La Cour d'appel, à juste titre, a rendu un arrêt au regard de l'article R.516-31 du Code du travail, article qui permet au juge des référés de faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse (v. n° spéc. Dr. Ouv. juin 2004 *Les contentieux de l'urgence et le droit du travail*).

On ne dira jamais assez l'importance d'agir en référé, dans ce cas là comme dans bien d'autres. L'important c'est l'urgence, qui permet notamment au juge d'ordonner une réintégration, si besoin en attendant une décision sur le fond.

Comme le suggère depuis longtemps le professeur J.M. Verdier (RJS 1999 p. 884), il faudrait enfin admettre que la protection court dès lors que le salarié n'a pas encore reçu la notification du licenciement, sinon on en restera à une appréciation de la fraude aberrante qui empêche tout salarié revendicatif qui se heurte à l'hostilité patronale de tenter de se défendre et de s'organiser collectivement (cf. P. Rennes, *S'organiser dans l'entreprise*, VO Éditions, Éditions de l'Atelier).

Michel Faivre-Picon, *Secrétaire général de l'Union départementale CGT du Jura*