

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Salariée demandeuse d'élection par l'intermédiaire de l'union locale de syndicats – Demande postérieure à une convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire – Protection – Nullité du licenciement – Réintégration.

COUR D'APPEL DE NIMES (Ch. Soc.) 20 mai 2003
SA Faraud contre A.

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Engagée par la SA Charles Faraud (la Sté Faraud) en qualité de manutentionnaire à compter du 2 avril 2001 suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 29 mars 2001, Mlle A. a été convoquée par lettre du 10 juillet 2002 à un entretien préalable à une sanction fixé au 30 juillet 2002 et puis licenciée par lettre du 2 août 2002.

Se prévalant d'une demande d'organiser les élections des délégués du personnel faite par lettre du 24 juillet 2002 Mlle A. et l'union locale CGT de Carpentras ont, par assignation du 4 octobre 2002, saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Carpentras qui, par décision du 24 octobre 2002, a ordonné la réintégration de Mlle A. à son poste de travail sous astreinte de 150 € par jour de retard et condamné la Sté Faraud à leur payer chacune la somme de 400 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La Sté Faraud a régulièrement interjeté appel de cette décision par lettre reçue le 29 octobre 2002 et soutient que Mlle A. ne peut revendiquer la qualité de salariée protégée au sens de l'article L 425-1 du Code du travail ni invoquer un trouble manifestement illicite dès lors que la demande d'organisation d'élections a été envoyée le 24 juillet 2002, soit postérieurement à l'engagement des poursuites disciplinaires matérialisé par la convocation du 10 juillet 2002, et que cette analyse a été admise par l'inspecteur du travail dans une lettre du 19 septembre 2002, alors que l'absence de mention d'un licenciement dans la lettre de convocation ne constitue qu'une irrégularité de procédure qui reste valable, d'autant qu'il existe, selon elle, une contestation sérieuse sur la date d'engagement de la procédure de licenciement, cependant que, dans une lettre du 26 juillet 2002, Mlle A. avait admis qu'elle était passible d'un licenciement, de sorte que la demande d'organisation d'élection était frauduleuse et que Mlle A. ne peut pas revendiquer la protection instaurée par l'article L 425-1 du Code du travail, afin de conclure à l'infirmité de l'ordonnance entreprise ainsi qu'à l'incompétence de la juridiction de référé.

Mlle A. et l'union locale CGT font valoir que la lettre de convocation du 10 juillet 2002 n'indiquait pas que la salariée faisait l'objet d'une procédure de licenciement mais seulement d'une procédure disciplinaire et ne mentionnait pas la possibilité d'assistance par un conseiller extérieur, ni ne respectait le délai de cinq jours, alors que les griefs allégués ne justifiaient pas un licenciement, l'employeur ayant seulement voulu sanctionner la plainte pour injure raciale déposée contre une collègue de travail, cependant que l'appréciation du caractère frauduleux d'une candidature ressortit au juge du fond et

qu'il appartenait à l'employeur de saisir le Tribunal d'instance aux fins d'annulation de la demande d'élections, d'autant qu'une présomption de fraude ne peut résulter de la seule circonstance qu'une salariée a été l'objet d'une sanction disciplinaire, et que l'employeur a commis de multiples faits constitutifs d'entrave tant avant qu'après la réintégration de Mlle A., enfin que l'union locale CGT a intérêt à agir sur le fondement des articles L 122-45-1 et L 411-11 du Code du travail, afin de conclure à la confirmation, sauf sur le montant de l'astreinte, et de demander que cette dernière soit élevée à 500 € par jour de retard, ainsi que le montant de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

SUR CE :

- Sur la demande de réintégration :

Attendu, d'abord, qu'aux termes de l'article L. 425-1, alinéa 4, du Code du travail, la procédure d'autorisation administrative de licenciement s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14, de ce Code ;

Et attendu que le même article dispose, en son huitième alinéa, "qu'afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser des élections de délégués du personnel ou d'accepter d'organiser des élections bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de six mois qui court à compter de l'envoi par l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections " ;

Attendu, ensuite, que suivant l'article L 122-14 alinéa 1^{er}, du Code du travail : "l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation" ;

Attendu qu'il s'ensuit que l'employeur qui, en convoquant la salariée à un entretien préalable à une sanction sans préciser que celle-ci pouvait éventuellement consister en un licenciement ne satisfait pas aux exigences de l'article L 122-14 du Code du travail ;

Or attendu qu'en l'espèce, il importe, en premier lieu, de constater que la lettre de l'employeur du 10 juillet 2002

mentionnait qu'il s'agissait d'une convocation à un entretien préalable à une sanction mais ne précisait pas que celle-ci pouvait éventuellement consister en un licenciement ;

Attendu qu'il n'est pas contesté, en second lieu, que, par lettre du 24 juillet 2002, l'union locale des syndicats CGT de Carpentras et Mlle A. avaient demandé à la Sté Faraud d'organiser des élections des délégués du personnel ;

Attendu, en troisième lieu, que contrairement à ce que soutient la Sté Faraud, la procédure de licenciement n'avait pas été régulièrement engagée par la convocation du 10 juillet 2002, dès lors que celle-ci ne précisait pas que la sanction envisagée pouvait aller jusqu'au licenciement ;

Attendu en quatrième lieu, que s'il est exact que la candidature postérieure à un licenciement déjà prononcé même irrégulièrement ne remet pas en cause la validité du licenciement, il n'en est pas ainsi lorsqu'il ne peut se déduire des mentions de la convocation que la demande d'élection était postérieure à la convocation à un entretien en vue d'un licenciement, peu important l'opinion de l'inspecteur du travail qui a, au demeurant, exactement précisé dans une lettre du 19 septembre 2002, que cette appréciation de l'administration ne liait pas les juridictions judiciaires ;

Attendu, en cinquième lieu, que la fraude ne se présume pas mais doit être prouvée et ne peut s'induire du seul fait que, dans une lettre du 26 juillet 2002 attribuée à Mlle A. et non signée, cette dernière ait pu écrire, à propos d'une plainte pour injure raciale retirée le 9 juillet 2002, qu'elle était passible de se faire licencier pour un motif qu'elle estimait ridicule, alors qu'une personne qui l'avait menacée et insultée n'avait eu aucune sanction, dès lors qu'il ne résulte pas des termes de cette lettre que Mlle A. avait connaissance de son licenciement, et qu'en revanche, Mlle A. a été désignée par lettre du 31 octobre 2002 en qualité de déléguée syndicale

après sa réintégration, de sorte que la fraude alléguée n'est pas établie ;

Attendu, enfin, que le licenciement non autorisé d'une salariée protégée est nul et que la nullité du licenciement d'une salariée bénéficiant de la protection de l'article L 425-1 du Code du travail entraîne un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser en ordonnant la continuation du contrat de travail et la réintégration de la salariée dans son emploi sous astreinte, même en présence d'une contestation sérieuse, en vertu de l'article R. 516-31 du Code du travail ;

Attendu qu'il en découle que l'ordonnance entreprise doit être confirmée en ce qu'elle a ordonné la réintégration de Mlle A. sous astreinte, dont il n'y a pas lieu d'élever le taux ;

- Sur l'intérêt à agir de l'union locale CGT de Carpentras :

Attendu, d'abord, que l'intérêt à agir de l'union locale CGT n'a pas été contestée ;

Et attendu que les dispositions de l'article L 411-11 du Code du travail autorisent l'union locale à agir dans un litige qui concerne l'exercice des droits des salariés dans l'entreprise ;

- Sur les dépens et l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Attendu que l'ordonnance doit encore être confirmée et la Sté Faraud supporter les dépens d'appel ainsi que payer à Mlle A. et à l'union locale CGT de Carpentras chacune le montant supplémentaire de 300 € ;

PAR CES MOTIFS :

Au fond, confirme l'ordonnance prononcée le 24 octobre 2002 par la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Carpentras en toutes ses dispositions.

(M. Magne, prés. - M^e Breuillot, SCP Penard-Marin, av.)

Note.

Mlle A. avait été convoquée le 10 juillet 2002 à un entretien préalable (fixé au 30 juillet) à une sanction disciplinaire. Cette convocation ne faisait pas état d'un éventuel licenciement et ne mentionnait pas non plus la faculté de se faire assister par une personne salariée de l'entreprise, ou conseiller du salarié extérieur. L'union locale CGT et Mlle A. avaient par lettre du 24 juillet signifié une demande d'élection de délégués du personnel. L'entreprise, après l'entretien, licencie la salariée le 2 août.

La Cour d'appel relève comme la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Carpentras l'avait fait que la lettre de convocation à l'entretien préalable à une sanction en ne précisant pas l'éventualité d'un licenciement n'était pas conforme à l'article L. 122-14 du Code du travail.

Or, selon l'article L. 425-1 dans ses alinéas 4 et 8, c'est seulement lorsque le salarié a été convoqué à un entretien préalable au licenciement avant que l'employeur n'ait reçu la candidature ou la demande d'élection qu'il n'y a pas protection spéciale (M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Le droit du licenciement des salariés protégés*, 2^e éd., 2002, Economica, § 62 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e éd., 2003, LGDJ, p. 974). La Cour rappelle que la fraude ne se présume pas (voir conclusions P Lyon-Caen, Cass. Soc. 16 mars 1999, Dr. Soc. 1999, p. 488 ; add. Cass. Soc. 13 oct. 2004, Bull., p. n° 03-60406 : "c'est la bonne foi qui est présumée et la fraude doit être établie par celui qui l'allègue").

Elle souligne que la demande d'élection n'est pas postérieure à une lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement et que cette lettre est par contre postérieure à une plainte pour injure raciale déposée par Mlle A. (puis retirée le 9 juillet). La Cour indique aussi que suite à sa réintégration la salariée a été désignée déléguée syndicale le 31 octobre 2002.

L'union locale, pour agir aux côtés de la salariée a invoqué la discrimination syndicale en s'appuyant sur l'article L. 122-45-1. Mais il apparaît que la salariée était surtout menacée de sanction, puis licenciée pour avoir porté plainte pour injure raciste émanant de collègues de travail. Elle bénéficiait à ce titre de la protection prévue à l'article L. 122-45-2 qui sanctionne par la nullité et la réintégration tout licenciement faisant suite à une action en justice contre une discrimination raciale. Le juge des référés trouvant là toute sa raison d'être (v. le num. spéc. *Les contentieux de l'urgence et le droit du travail*, Dr. Ouv. juin 2004).

L'employeur convoque et licencie la salariée avec précipitation, malgré la protection dont elle bénéficiait (cf. CPH Thionville 4 août 1999, Dr. Ouv. 2000, p. 283, note A. de Senga).

La formation de référé et la Cour ne se sont pas laissées impressionner par la contestation sérieuse soulevée par l'employeur invoquant la fraude et une lettre ambiguë de l'inspecteur du travail.

Elles se sont concentrées sur le trouble manifestement illicite constitué par ce licenciement, dans un contexte de surcroît discriminatoire à deux titres, pour faire cesser cette voie de fait commise par cet employeur pressé qui se fait justice à lui-même en licenciant au lieu de saisir le juge pour éventuellement faire déclarer nulle la demande d'élection et avoir à prouver qu'il y avait une fraude (sur le contrôle de la fraude on se reportera utilement à l'avis (contraire) de l'avocat général P. Lyon-Caen sous l'arrêt Soc. 7 mai 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 466).

P.R.