

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Référé – Licenciement – Absences désorganisant le fonctionnement de la société – Absences dues à l'exercice normal du droit de grève – Réintégration.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NANTERRE (référé) 26 septembre 2006

C. et a. contre Timeg SAS

Par contrat à durée indéterminée du 1^{er} mars 2005, M. C. a été engagé par la SAS Timeg en qualité de développeur moyennant une rémunération qui était en dernier lieu de 2 925 euros.

Les relations contractuelles étaient soumises à la convention collective Syntec.

Après convocation à un entretien préalable, M. C. a été licencié par lettre du 19 avril 2006 pour cause réelle et sérieuse.

Contestant ce licenciement, M. C., a, par requête du 9 mai 2006 saisi le Conseil de prud'hommes de Nanterre en sa formation de référé aux fins d'entendre dire que son licenciement est nul et ordonner en conséquence la poursuite de son contrat de travail sous astreinte de 300 euros par jour de retard, à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir, pour un délai d'un mois passé lequel il sera statué à nouveau. (...)

SUR QUOI :

Sur l'exception d'incompétence :

Attendu qu'en application de l'article R. 517-1 du Code du travail, le salarié peut toujours saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ;

Qu'il n'est pas contesté que M. C. a été embauché à Asnières-sur-Seine (92600) le 1^{er} mars 2005, date à laquelle le siège social de la société Timeg se situait sur ladite commune ;

Que dans ces conditions, le conseil est parfaitement compétent pour connaître du présent litige, peu important que le conseil de Boulogne-Billancourt ait été précédemment saisi au fond, une telle question relevant de la connexité ou de la litispendance mais non de la compétence territoriale ;

Sur l'exception de connexité :

Attendu qu'aux termes de l'article 101 du nouveau Code de procédure civile, s'il existe entre des affaires portées devant

deux juridictions distinctes un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire et juger ensemble, il peut être demandé à l'une des juridictions de se dessaisir et de renvoyer en l'état la connaissance de l'affaire à l'autre juridiction ;

Attendu que force est de constater que si le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt est actuellement saisi des mêmes demandes que la juridiction de céans, il apparaît cependant que la première juridiction est saisie d'une instance au fond alors que la seconde est saisie en référé, de sorte qu'en aucun cas les deux affaires peuvent être instruites et juger ensemble, aucune jonction de ces procédures n'étant possible ;

Que l'exception de connexité sera donc rejetée ;

Sur le trouble manifestement illicite :

Attendu qu'aux termes des dispositions des articles R. 516-30 et R. 516-31 du Code du travail, dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence du Conseil de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;

Attendu que même en présence d'une contestation sérieuse, la formation de référé peut prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu que le juge des référés peut donc prescrire une mesure de remise en état à condition toutefois d'établir que le trouble dont la cessation est demandée est manifestement illicite ;

Attendu que constitue notamment un trouble manifestement illicite une atteinte volontaire et délibérée à l'ordre public, à un droit fondamental ou à une liberté publique ;

Attendu qu'en l'espèce, il ressort clairement de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige que le salarié a été licencié en raison de "ses trop fréquentes absences qui perturbent et désorganisent le fonctionnement de la société" ;

Que les premières absences visées sont celles qui ont été sanctionnées par un avertissement en date du 21 mars 2006, de sorte qu'elles ne peuvent motiver à elles seules un licenciement, l'employeur ne pouvant qu'en faire état pour justifier d'une sanction aggravante, lorsque des faits de même nature se reproduisent ;

Que les autres absences visées par cette lettre concernent le 28 mars 2006 et le 4 avril 2006 ; qu'il n'est pas contesté que ces absences correspondent à des journées où le salarié s'est mis en grève ; que le caractère licite de cette grève n'est pas contesté par l'employeur, ce dernier se prévalant en revanche d'un exercice abusif du droit de grève par M. C. ;

Attendu que l'employeur affirme ainsi que le salarié n'a pas été licencié pour avoir fait la grève mais pour avoir manqué à son engagement d'être présent le jour de la grève nationale ;

Attendu cependant qu'il ne peut être imposé à un salarié d'indiquer à son employeur son intention de participer à la grève avant le déclenchement de celle-ci ; qu'il ne peut pas non plus être reproché au salarié d'avoir choisi un moment particulièrement gênant pour déclencher un mouvement de grève, ce dernier ayant répondu à un mot d'ordre national et n'ayant pu en conséquence choisir délibérément la date du 28 mars 2006 dans l'intention de nuire à son employeur ;

Que si l'employeur justifie que le fait que l'employé n'ait pas prévenu suffisamment à l'avance de sa cessation de travail a entravé le bon déroulement de la mission en cours, force est de constater qu'il ne s'agit pas là d'une véritable désorganisation de l'entreprise mais d'inconvénients inhérents à un mouvement de grève qui par définition perturbe le fonctionnement normal de l'entreprise ;

Note.

Un salarié est licencié au motif de « ses trop fréquentes absences qui perturbent et désorganisent le fonctionnement de la société ». Le salarié saisit au fond le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, puis il saisit en référé le Conseil de prud'hommes de Nanterre. Devant cette juridiction, composée en formation de départage, le salarié précise que certaines des absences qui lui sont reprochées relèvent de l'exercice normal du droit de grève. S'appuyant sur l'article L. 122-45 C. trav. qui prohibe toute rupture du contrat en raison de l'exercice normal du droit de grève et sur l'article L. 521-1 du même code, qui précise que la participation à un mouvement de grève ne peut justifier la rupture en l'absence d'une faute lourde, il attend du juge des référés qu'il ordonne la poursuite de son contrat de travail sous astreinte ainsi que l'attribution d'une provision sur ses salaires depuis la date de la rupture. Après s'être prononcé sur deux questions de procédure soulevées par l'employeur, le juge répond à ses arguments justifiant la rupture du contrat de travail.

I. Rappel sur deux points de procédure :

L'employeur conteste la compétence territoriale du Conseil de prud'hommes statuant en référé et soulève une exception de connexité fondée sur les deux actions engagées par le salarié.

1) Sur la compétence territoriale du Conseil de prud'hommes

Selon l'article R. 517-1 C. trav., le salarié dispose d'un choix pour saisir le Conseil de prud'hommes ; ainsi peut-il saisir celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail, le lieu où l'employeur est établi (1), ou encore le lieu où l'engagement a été contracté (2). C'est cette dernière option qu'a choisi le

Que les mêmes remarques peuvent être faites pour la journée du 4 avril 2006 ;

Qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que le motif de licenciement tiré de l'abus de droit de grève n'est pas caractérisé, de sorte que le licenciement prononcé en raison de ces absences constitue un trouble manifestement illicite ;

Qu'il y a lieu dès lors d'ordonner la poursuite du contrat de travail et de condamner la société à verser au salarié une provision correspondant aux salaires qui auraient dû être versés à M. C. depuis son licenciement ; que le quantum des demandes n'étant pas contesté, il y a lieu de faire droit à la demande ;

Que compte tenu du contexte du litige et pour assurer la poursuite effective du contrat de travail, il convient d'assortir la décision d'une astreinte telle que précisée dans le dispositif ;

Sur les demandes de la Fédération : (...)

Sur les dépens et l'article 700 du nouveau Code de procédure civile : (...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette les exceptions d'incompétence et de connexité soulevées par la société Timeg ;

Déclare recevable l'intervention volontaire de la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention ;

Constate que le licenciement de M. C. constitue un trouble manifestement illicite ;

Ordonne en conséquence à la société Timeg de poursuivre l'exécution du contrat de travail de M. C., sous astreinte de 300 euros par jour de retard à compter de la signification de la présente ordonnance et pour une durée d'un mois ;

Se réserve le pouvoir de liquider l'astreinte ;

Condamne la SAS Timeg à verser à M. C., à titre provisionnel, la somme de 3 870,21 euros au titre de ses salaires du mois de juillet et août 2006, augmentée des intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

(Mme de Montgolfier, prés. - Mes Tymen, Mazingue, av.)

(1) V. Cass. soc., 30 mai 2007, n° 06-42.717 (confirmation de CA Riom, 21 mars 2006, Dr. Ouv. 2007, p. 249, notre note).

(2) À signaler que dès lors que la preuve est rapportée d'un engagement par téléphone, le salarié peut choisir le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé son domicile, Cass. soc., 11 juillet 2002, n° 00-44.407 P.

salarié pour introduire une instance en référé, peu importe donc que la société se trouve désormais dans un autre ressort ; le juge départiteur décline donc à bon droit l'incompétence territoriale.

2) Sur l'exception de connexité

Le juge rejette également l'exception de connexité soulevée par l'employeur dès lors que les deux actions du salarié sont de nature différente, l'une étant engagée au fond l'autre l'étant en référé ; peu importe en outre que les deux saisines soient effectuées auprès de deux Conseils de prud'hommes différents (3).

II. Sur le référé

Comme nous l'avons déjà précisé, la lettre de licenciement du salarié est motivée par « *ses trop fréquentes absences qui perturbent et désorganisent le fonctionnement de la société* ». Le juge retient que certaines absences visées ont déjà été sanctionnées par un avertissement, à peine un mois avant le prononcé du licenciement. L'employeur ne pouvait donc plus, en raison de la règle *non bis in idem*, aggraver la première sanction, sauf à pouvoir y ajouter des reproches de même nature, c'est-à-dire d'autres absences injustifiées (4). Or, les autres absences signalées dans la lettre de licenciement sont d'une tout autre nature que les premières, puisqu'elles sont relatives à des journées où le salarié s'est mis en grève, ce qui d'ailleurs n'est pas contesté par l'employeur.

L'employeur se place alors sur le terrain d'un exercice abusif du droit de grève. Sur les dates de grève qui auraient été volontairement choisies par le salarié à un moment particulièrement gênant pour l'entreprise, le juge relève que le mouvement de grève résultait d'un mot d'ordre national, le salarié n'avait donc pu choisir délibérément tel ou tel moment pour arrêter le travail. Sur la désorganisation de l'entreprise avancée par l'employeur, le juge constate qu'il ne s'agissait là que d'inconvénients inhérents à un mouvement de grève ; l'analyse est en ce point conforme à la jurisprudence qui considère que « *la grève entraîne nécessairement une désorganisation de la production* » (5). Conformément aux règles présidant au droit de grève, le salarié n'avait donc pas à indiquer à l'employeur son intention de participer à la grève avant le déclenchement de celle-ci (6).

Dès lors qu'il n'y a pas abus du droit de grève, et en l'absence d'une faute lourde du salarié (7), le licenciement prononcé au motif des seules absences pour fait de grève constitue un trouble manifestement illicite qui relève bien de la compétence du juge des référés. Le juge ordonne donc la poursuite du contrat de travail sous astreinte et le versement, à titre provisionnel, d'une certaine somme au titre des salaires dûs depuis la rupture (8).

Daniel Boulmier, Maître de conférences, Institut régional du travail, Université Nancy 2

(3) Cass. soc., 26 février 1986, n° 84-40.771.

(4) Cass. soc., 13 novembre 2001, *Bull. civ. V*, n° 344 ; Cass. soc., 30 septembre 2004, n° 02-44.030, P.

(5) Cass. soc. 30 mai 1989, *Bull. civ. V*, n° 404.

(6) V. désormais, l'exception à cette règle depuis la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007, sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, JO du 22 août, p. 13956 ; M. Carles, P. Ménétrier et L. Millet, « La restriction du droit de grève dans les services

publics de transports terrestres », *RPDS* 2007, p. 311 ; F. Saramito "Un précédent dangereux : les restrictions au droit de grève dans les services publics de transport terrestre de voyageurs", *Dr. Ouv.* 2008 p. 191.

(7) Art. L. 521-1 al. 1 C. trav.

(8) NDLR : l'ordonnance est définitive, l'employeur s'étant désisté de son appel. Une seconde procédure est pendante, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique dès son retour dans l'entreprise.