

GRÈVE – Protection – Avance d'une prime remboursable proposée aux travailleurs s'engageant à maintenir la permanence de leur prestation – Atteinte à un droit fondamental – Annulation par le juge des référés – Dommages-intérêts pour le syndicat.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE DAX (Référé) 15 avril 2008

**Syndicat CFDT multi départemental des transports routiers Aquitaine Atlantique
contre SAS GT Logistics.01**

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS :

La société GT Logistics, dont le siège social est situé à Bassens, assure la logistique du fabricant de moteurs d'hélicoptères Turbomeca, sis à Tarnos. Sur ce site, elle emploie 94 salariés. Fin janvier 2008, un conflit a opposé le personnel à la direction, suite de l'échec des négociations annuelles obligatoires ouvertes en décembre 2007. Il s'en est suivi un débrayage de 1h30, le 7 février 2008, et une cessation d'activité pour la journée du 11 février 2008. Le 12 février 2008, l'ensemble du personnel se voyait proposer une avance de 1 000 € pour favoriser la reprise du travail. Tous les salariés intéressés étaient invités à se présenter individuellement, afin de se voir remettre ladite somme, moyennant la signature d'un document intitulé « *contrat de garantie de permanence de prestations chez Turbomeca* ». Dès le 13 février 2008, une quarantaine de salariés adhéraient à ce contrat et reprenaient leurs activités, contrairement au reste du personnel qui poursuivait son action de protestation les 14 et 19 février 2008. (...)

SUR CE :

Attendu qu'il est constant et non contesté par les parties que la direction de la société défenderesse a proposé à l'ensemble de ses salariés le 12 février 2008, la signature d'un document intitulé « *contrat de garantie de permanence de prestations chez Turbomeca* », rédigé ainsi qu'il suit : « *Afin de garantir à notre client Turbomeca une permanence de prestations sur le site de Tarnos les parties ci-après s'engagent : GT Logistics verse ce jour une avance permanente de 1 000 € au soussigné. En contrepartie, le soussigné s'engage à maintenir la permanence de sa prestation. Elle sera remboursée à GT Logistics.01 en cas de non-respect par le soussigné de ce contrat de garantie de permanence de prestations* ».

Attendu que cette avance permanente a été proposée alors même qu'un mouvement de grève avait été déclenché par la majorité de salariés, que l'objectif de la direction était manifestement de permettre une reprise rapide de l'activité de la société.

Attendu que la société GT Logistics.01 entend démontrer que cette avance permanente est en réalité une prime de présence ou d'assiduité, payable par trimestre (66 € bruts) et soumise au paiement des charges sociales, versée indistinctement à tous les salariés, mêmes ceux n'ayant pas demandé l'avance proposée le 12 février 2008, qu'elle s'appuie sur une note du 10 mars 2008 constituant la prime de permanence de prestations, prévoyant le traitement sans discrimination de toute absence hors congés payés.

Attendu qu'il ne saurait être mis en cause le droit pour un employeur de créer une prime d'assiduité ou de présence pour lutter contre l'absentéisme, que la jurisprudence constante a toujours admis la nécessité de ces primes comme répondant au souci général du chef d'entreprise d'assurer la bonne marche de son activité, l'assiduité et la productivité, à condition que les mesures prises respectent le principe de non-discrimination et qu'elles ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

Attendu que le droit de grève est un droit fondamental reconnu par la Constitution, qu'il s'agit d'une disposition

d'ordre public à laquelle nul ne peut renoncer par avance, que l'exercice de ce droit de grève ne doit donner lieu à aucune sanction directe ou indirecte, que l'employeur dispose déjà de mesures pour sanctionner les absences ou les arrêts d'activités, dans les clauses du contrat de travail, par le biais des retenues sur salaire.

Attendu que le document intitulé « *contrat de garantie de permanence de prestations chez Turbomeca* », tel qu'il était présenté en sa rédaction du 12 février 2008, équivaut à exercer une menace ou une pression sur chaque salarié qui, ultérieurement, en cas d'action de grève ou d'interruption de travail, se verrait imposer une sanction pécuniaire, soit celle d'avoir à rembourser immédiatement et en totalité, quel que soit le temps écoulé depuis la signature du document, la somme de 1 000 €, qu'il convient de rappeler que les sanctions pécuniaires sont interdites par les dispositions de l'article L. 122-42 du Code du travail.

Attendu que le fait de créer et de remettre une avance permanente, et de poser comme condition à son maintien le renoncement à toute absence et notamment, toute action de grève ou débrayage futur, sans aucune limitation dans le temps autre que celle de la durée du contrat de travail du salarié dans l'entreprise, constitue une atteinte manifeste au droit de grève des personnels ayant signé la document et perçu dès le 12 février 2008, la somme de 1000 €.

Attendu que la création d'une prime d'assiduité par une note de service du 10 mars 2006, prévoyant pour chaque salarié le versement trimestriel d'une somme de 66 €, ne saurait être suffisante pour régulariser rétroactivement, un document rédigé manifestement dans la précipitation, le 12 février 2008, que cette note de service du 10 mars 2008 ne résout pas le problème d'insécurité qui pèse sur l'ensemble des salariés ayant signé le document du 12 février 2008, que ces derniers ne peuvent savoir ce qu'il adviendra de la totalité de la somme reçue, en cas de volonté de leur part de soutenir une action de grève, un débrayage, tout comme une absence pour maladie, congé paternité, maternité, accidents du travail...

Attendu que le juge des référés ne peut que constater l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de la rédaction et de la proposition faite par la direction de la société GT Logistics.01 du document intitulé « *contrat de garantie de permanence de prestations chez Turbomeca* », comme portant atteinte au droit fondamental que constitue le droit de grève.

Attendu que dans tous les cas d'urgence, le président du Tribunal de grande instance peut ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend, que même en présence d'une contestation sérieuse, il peut prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite, qu'il convient de faire cesser le trouble et de faire droit à l'intégralité des demandes présentées par le syndicat CFDT, la mesure d'annulation étant la seule susceptible de faire cesser le trouble.

Attendu qu'il appartiendra à la direction de négocier avec le salariés ayant déjà perçu la somme 1 000 € les conditions dans lesquelles cette avance pourra se conjuguer avec les mesures prises au titre de la prime d'assiduité créée par la note du 10 mars 2008.

Attendu que le syndicat CFDT entend obtenir des dommages et intérêts, eu égard à la nature du trouble rapporté et l'intention malveillante des défendeurs, qu'en l'espèce il apparaît davantage que le document incriminé a été rédigé et propose dans la précipitation, et sans consultation préalable d'un juriste d'entreprise qui aurait pu prévenir la direction des risques d'une telle rédaction, qu'il n'en demeure pas moins qu'une atteinte au droit fondamental qu'est le droit de grève est suffisamment grave pour constituer un préjudice sans qu'il y ait lieu de le justifier davantage, qu'en l'espèce ce préjudice semble devoir être réparé par une indemnité à hauteur de 4 000 €, que cette somme devra être versée par la société défenderesse au syndicat CFDT.

Attendu, que l'équité commande d'allouer au syndicat CFDT la somme de 1200 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Attendu que la partie qui succombe, en l'espèce la société GT Logistics.01, doit assumer la charge des entiers dépens.

PAR CES MOTIFS :

Vu l'article 809-3 du nouveau Code de procédure civile,

Constatons l'existence d'un trouble manifestement illicite,

Ordonnons l'annulation du document intitulé "contrat de garantie de permanence de prestations chez Turbomeca",

Condamnons la société GT Logistics.01 à titre provisionnel au paiement d'une somme de 4 000 € à titre de dommages et intérêts,

Condamnons la société GT Logistics.01 à verser aux syndicats CFDT une indemnité de 1 200 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Danchaud, prés. - Mes Haddidi, Guillemot, av.)

Note.

Habituellement en matière de prime antigrève ce sont les travailleurs grévistes qui agissent devant la juridiction prud'homale pour obtenir le rétablissement et le paiement des primes ou d'accessoires de salaires dont ils ont été privés en raison de leur participation à la grève. Cela, en invoquant le caractère discriminatoire des manœuvres patronales qui tantôt favorisent les non grévistes tantôt pénalisent les grévistes. On relira avec intérêt l'étude approfondie de Frédéric Géa (1) qui passe en revue les techniques utilisées par les employeurs et les réponses obtenues devant les juges. Ceux-ci se fondent maintenant de façon assez stable sur le principe de non-discrimination pour caractériser l'illicéité de ces primes (2). Parfois un syndicat agit à leur côté en tant que partie intervenante devant la juridiction prud'homale (3). L'organisation syndicale pourrait agir aussi devant le Conseil de prud'hommes par la voie du droit de substitution, procédure accélérée, puisqu'elle permet de saisir directement le bureau de jugement qui lui, doit statuer en la forme des référés (4).

Cette action collective animée par le syndicat, qui ainsi, solidarise des demandes individuelles est paradoxalement très peu utilisée alors qu'il suffit que le syndicat informe les travailleurs de son action et que ceux-ci par leur silence ne s'y opposent pas (L.1134-2).

Ici devant le TGI de Dax, c'est le syndicat en tant que tel qui saisit le juge des référés dans l'intérêt collectif de la profession pour faire cesser le trouble manifestement illicite constitué par une initiative patronale, improvisée certes mais brutale comme en matière de remplacement des grévistes (5). En pleine période de journées alternées de grève, la SAS GT Logistics 01 présente une espèce d'avenant au contrat de travail à chaque salarié, sous la forme d'une avance immédiate de 1 000 €, remboursable au cas où le salarié ne respecterait pas lui l'engagement d'assurer la permanence de sa prestation de travail sur le site de Turbomeca. Il ne s'agit pas d'une prime de compensation de la surcharge de travail occasionnée par le mouvement de grève. De telles « récompenses » ne sont admises que s'il y a eu réellement une surcharge pour les non grévistes et cela après seulement le déclenchement de la grève (6). Il ne s'agit pas non plus d'une variante des primes dites d'assiduité aux appellations variées destinées, paraît-il, à favoriser la continuité du travail et dont la mise en œuvre éventuellement discriminatoire est maintenant sévèrement contrôlée.

Cette avance immédiatement versée et remboursable est qualifiée par le juge des référés pour caractériser le trouble manifestement illicite de menace et pression permanente contre un droit fondamental, le droit de grève dont l'exercice serait ainsi entravé par un risque de sanction pécuniaire interdite par ailleurs. La réponse s'imposait : l'annulation de la mesure du 12 février dite « *contrat de garantie de permanence de prestation Turbomeca* » est ordonnée (7).

(1) Les primes « antigrève », Dr. Ouv. 2001, p. 1.

(2) Soc. 10 décembre 2002, Dr. Ouv. 2003, p. 156 ; Soc. 15 février 2006, Dr. Ouv. 2006, p. 438 et encore Soc. 16 janvier 2008, RJS 2008, n° 432.

(3) CA Paris 18 Ch. C, 27 février 2003, Dr. Ouv. 2003, p. 298 note P. Rennes ; Cass. soc. 8 juin 2005, Dr. Ouv. 2006, p. 95.

(4) Henri Peschaud, Le droit de substitution et les garanties des salariés, Dr. Ouv. 2000, p. 478.

(5) TGI Bobigny 1^{re} Ch. sect. 5, 2 décembre 2005, Dr. Ouv. 2006, p. 304.

(6) CA Toulouse, 9 septembre 1994, RJS 1995 n° 101 et les précisions de F. Géa précitée.

(7) Manuela Grévy, Réflexion autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail, Dr. Ouv. 2006, p. 114.

Il reste que l'employeur alerté avant l'audience du 1^{er} avril avait tenté le 10 mars d'habiller sa première manœuvre en prime d'assiduité trimestrielle classique de 66 € applicable pour toute absence, hors congés payés, octroyée cette fois à l'ensemble des salariés (grévistés et non grévistes).

Il transformait ainsi l'avance de 1 000 € déjà versée en quinze primes trimestrielles. Malgré cela, le juge enjoint aussi à l'employeur de faire cesser l'incertitude et la menace pesant toujours sur les salariés qui avaient souscrit le dit contrat de garantie de permanence de prestation s'ils souhaitaient faire grève ou bien en cas de maladie, de congés de maternité, d'accident du travail... Dommage que cette injonction ne figure pas dans le dispositif.

Observons enfin que s'il est admis largement et là en l'occurrence que les primes d'assiduité peuvent être instituées pour la bonne marche de l'entreprise sous réserve que leur mise en œuvre soit la même par toutes les absences hors congés payés, le débat doit rester ouvert et les solutions quant à leur légalité doivent être affinées. En effet, seul(e) le (la) salarié(e) qui ne serait jamais malade, ni en congé de maternité ou de paternité, ni en accident du travail, ou en congé pour événements familiaux, etc. percevrait lesdites primes, c'est-à-dire serait dissuadé d'être absent-e pour maladie, en arrêt accident du travail, etc. Il s'agirait alors dans la plupart de ces situations de discriminations bien interdites notamment par l'article L.1132-1. Frédéric Géa (précité) propose pour la validité de ces primes la distinction entre absences légitimes et absences illégitimes. Pourquoi pas si l'on s'attache à promouvoir, au travail, les droits de la personne, les droits fondamentaux et la non-discrimination.

Pascal Rennes