

**CONSEILS DE PRUD’HOMMES – Référé – Pouvoirs – Salariés travaillant “dans une ambiance délétère” – Situation susceptible de mettre en danger leur santé et leur sécurité – Imputation de harcèlement moral – Désignation d’un expert pour déterminer les mesures à prendre pour mettre fin à cette situation.**

COUR D’APPEL D’ORLÉANS (Ch. Soc.) 28 octobre 2008  
**Mme R. contre SA Sin et Stes**

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la mesure de médiation :

**En l’absence d’accord des parties sur ce point, la mesure sollicitée ne peut prospérer.**

Sur la compétence du juge des référés :

**La dégradation des relations entre les parties et de la situation au sein du site BRGM puis les plaintes de salariées contre R. ont débuté à la suite de la reprise**

**du marché par la société Sin et Stes et la grève qui a eu lieu du 15 février 2007 au 20 mars suivant.**

**Plusieurs points sont à souligner qui stigmatisent le caractère anormal des relations entre Mme R. et son employeur.**

**En premier lieu, la Cour observe que, sur le site litigieux, deux clans se sont formés : les anciens grévistes réunis autour de la salariée d’une part et les non-grévistes, plus proches de la nouvelle hiérarchie d’autre part.**

Ainsi, environ quatre salariées se plaignent du comportement de l'appelante tandis qu'une dizaine d'autres affirment qu'elle s'est toujours comportée correctement à leur égard.

Des altercations ont eu lieu entre R., chef d'équipe, et des salariés placés sous ses ordres, qui ont parfois dégénéré en agression physique sans que l'employeur juge nécessaire de mettre en œuvre une enquête interne alors que des témoins confirmaient les dires de la salariée.

De longs courriers sont échangés en permanence depuis le mois de mars 2007 entre la société Sin et Stes et la salariée, faisant ressortir un manque total de communication.

C'est avec un certain manque de recul que dans un courrier du 9 août 2007, la société Sin et Stes reprenait quasi textuellement les termes d'une lettre plainte d'une salariée placée sous les ordres de Mme R. et en conflit ouvert avec cette dernière, pour qualifier le comportement de l'appelante d'enfantin, de discriminatoire et de grave.

Il eut été nécessaire pour plus d'objectivité et parce que les faits dénoncés étaient susceptibles de caractériser des faits de harcèlement moral au préjudice de Mme Z., d'ouvrir une enquête interne préalablement à toute prise de position.

Une telle mesure aurait eu le mérite, au demeurant, de montrer la détermination de l'employeur à faire éclater la vérité en toute impartialité.

La qualité du travail de la salariée est contestée régulièrement et, le 14 janvier 2008, son employeur lui indiquait expressément qu'il ne lui faisait pas confiance ; il ajoutait « *comme vous n'êtes pas du niveau technique et relationnel de votre classification, que le mauvais esprit vous caractérise et que votre relais entre les sites et l'agence n'est ni sain ni efficace, il nous faut compenser vos carences auprès du client et des agents par l'encadrement agence et vous affecter à des prestations qui correspondent à votre degré de compétence, à savoir "le service café" et "la spray méthode"* ».

Dans le même temps Alphonsine Gbale atteste : « *Maria Pereira que j'aime bien personnellement en tant qu'individu humain, bien que je déteste professionnellement le bourreau, la raciste, la persécutrice, la saboteuse, la palabreuse, la démotivante, la torpilleuse qui laisse sur son passage haine et traumatisme et désolation* ».

## Note.

Cet arrêt illustre les pouvoirs du juge des référés prud'homal pour mettre fin à une situation dangereuse pour les salariés. En l'espèce, à la suite d'un changement conventionnel d'employeur et d'une grève d'environ un mois à laquelle a participé la salariée requérante, chef d'équipe et déléguée du personnel, une détérioration certaine des relations de travail s'est manifestée au sein de l'entreprise. Plus précisément, cette situation résultait de la division des salariés entre grévistes (majoritaires) et non grévistes (minoritaires). D'autre part, l'employeur ne semble pas lui avoir pardonné sa participation à la grève et a réduit le rôle et les attributions de l'intéressée, en s'adressant directement au personnel placé sous ses ordres, en s'appuyant sur les non-grévistes.

La salariée a alors saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes en demandant notamment son rétablissement dans ses fonctions. Elle fait valoir, au surplus, qu'étant salariée protégée, l'attitude de l'employeur constitue un trouble manifestement illicite. De son côté, l'employeur conteste l'existence même des faits avancés.

Le juge prud'homal des référés ne reconnaissant pas l'existence d'un trouble manifestement illicite, en appel, la salariée ajoute à sa demande initiale celle de l'évaluation des risques que les conditions de travail faisaient courir aux salariés et à elle-même.

C'est dans ce cadre que la Cour d'appel a rendu l'arrêt ci-dessus rapporté. On ne pouvait nier l'existence d'une contestation sérieuse, ainsi que l'avait retenu le juge prud'homal, mais précisément, en ce cas, l'article R. 1455-6 C. Tr. permet de prendre toute mesure destinée à prévenir un dommage imminent ou à faire cesser un

Le ton et le contenu de ces écrits sont significatifs d'une dégradation importante des relations entre les parties qui placent R., ainsi que les autres salariés travaillant dans cette ambiance délétère, dans une situation particulièrement difficile pouvant mettre en danger leur santé et leur sécurité.

Il est urgent, dans ce contexte, de désigner un expert qui aura pour mission de rassembler les éléments nécessaires à la détermination des mesures à prendre afin de faire cesser ce conflit.

Cette mesure est ordonnée aux frais avancés de l'employeur auquel il revenait, dans un tel contexte, de faire procéder à une enquête interne impartiale qui aurait permis à chacun d'être entendu, voire de trouver des solutions concertées dans l'intérêt bien compris de l'ensemble des salariés.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile : (...)

### PAR CES MOTIFS :

Ordonne une expertise confiée à M. le bâtonnier Raymond Clot (...) qui pourra s'adjoindre tout sachant en tant que de besoin, avec pour mission, après avoir pris connaissance de l'intégralité des dossiers de chaque partie, entendu celles-ci ainsi que toutes les personnes qu'il jugera utiles, de :

- rechercher tous éléments nécessaires à la manifestation de la vérité concernant les conditions de travail de R. et de ses collègues, y compris, le cas échéant, au regard d'un éventuel harcèlement moral dont seraient victimes les uns ou les autres,

- au vu des éléments recueillis, faire toute proposition propre à apaiser les relations entre les parties,

Rappelle que l'expertise doit se dérouler contradictoirement,

Dit que l'expert devra déposer son rapport avant le 15 janvier 2009,

Fixe à 2 000 euros la consignation à valoir sur sa rémunération que devra verser par la société Sin et Stes au greffe de la Cour d'appel, dans le délai de quinze jours à compter de la notification de la présente décision,

Réserve les dépens.

(M. Velly, prés. - M<sup>es</sup> Riandey et Beurtheret, av.)

trouble manifestement illicite (1). Or la salariée se prévalait en la circonstance de ces deux possibilités : l'urgence à mettre fin à une situation dangereuse et un trouble constitué par le déclassement de ses fonctions.

La Cour d'appel quant à elle a admis l'intervention de la formation des référés en se situant davantage sur la nécessité de l'urgence à prendre des mesures pour assainir les relations de travail dans l'entreprise, qui s'inscrivent dans une ambiance qu'elle qualifie de "délétère", plaçant les salariés qui s'y trouvent exposés dans une situation pouvant se révéler dangereuse. Autrement dit elle considère établie dans l'entreprise une situation particulièrement difficile pouvant comporter un danger pour les salariés et désigne donc un expert pour rassembler les éléments nécessaires à la détermination des mesures à prendre pour faire cesser cette situation (2).

**F.S.**

(1) Sur le juge des référés, on se reportera à P. Moussy "Où en sommes-nous de nos amours ? (à propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs)" Dr. Ouv. 2004 p. 273.

(2) V. CPH Paris (référé) 15 juillet 2008 ci-après p. 256 n. D. Boulmier ; comp. la mobilisation des pouvoirs du juge des référés en matière commerciale lorsqu'il désigne un mandataire *ad hoc* pour signer un acte de cession pour le compte de la société débitrice qui refuse de s'exécuter (Com. 12 nov. 2008, p. n° 07-20.844, Bull. Joly 2009 p. 234 n. R. Libchaber).