

CONSEIL DE PRUD'HOMMES Procédure au fond en la forme des référés – Congé de formation d'un représentant du personnel.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 février 2012

T. contre RPC-Emballages Moirans (pourvoi n°10-21.820)

Sur la recevabilité du pourvoi contestée par la défense :

Attendu que le salarié, membre du CHSCT, qui se voit refuser, en dehors des formes réglementaires, un congé pour participer à la formation prévue à l'article L. 4614-14 du code du travail, a intérêt à se pourvoir en cassation contre le jugement du conseil de prud'hommes qui décide que la date de ce congé devra être redéfinie ; que le pourvoi est recevable ;

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 4614-14, R. 4614-30 et R. 4614-32 du code du travail ;

Attendu, selon le jugement attaqué, statuant en dernier ressort selon les formes applicables au référé, que, saisi le 3 juin 2010 par M. T., salarié de la société RPC-Emballages Moirans et représentant du personnel au CHSCT de cette entreprise, d'une demande tendant à ce que lui soit reconnu le droit à un congé de formation sollicité dans les formes et délais prévus par le deuxième des textes susvisés, pour la période du 7 au 15 juin 2010, le conseil de prud'hommes a dit que l'intéressé avait droit à un stage de formation dont la date devait être redéfinie ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait constaté que l'employeur n'avait pas notifié au salarié son refus dans les huit jours de la réception de la demande, ce dont il résultait que ce congé devait être pris aux dates prévues, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Dit recevable le pourvoi ;

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a dit que la date du congé de formation de M. T. devra être redéfinie, le jugement rendu le 4 juin 2010, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Lons-le-Saunier ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Besançon ;

(M. Béraud, f.f. prés. – Mme Lambremon, rapp. – SCP Didier et Pinet, SCP Bouzidi et Bouhanna, av.)

Note.

1. Un élu membre du CHSCT formule une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur en date du 6 mai 2010, remise en mains propres le jour même au directeur de l'entreprise, pour une formation de 5

jours, du 7 au 11 juin 2010. Huit jours avant le début de la formation, l'employeur informe le salarié qu'il refuse ce stage au motif que l'entreprise... compte sur sa présence.

Le salarié saisit immédiatement le Conseil des prud'hommes, en indiquant que la saisine est effectuée sur le fondement des articles L. 3142-13 (1) et R. 3142-4 du Code du travail, à savoir saisine directe du bureau de jugement, qui doit statuer en formation complète mais en la forme des référés. Précisons qu'il n'est pas toujours aisé d'obtenir dans certains Conseils des prud'hommes une date d'audience sous quelques jours, une intervention officielle auprès du Président général ou du Vice-président général s'avérant parfois nécessaire.

Le Conseil des prud'hommes donne raison au salarié, à savoir que l'employeur n'avait pas le droit de refuser la demande d'autorisation d'absence pour suivre une formation des membres du CHSCT, puisque l'employeur n'a pas fait connaître son refus dans le délai de 8 jours imparti par l'article R. 4614-32 du Code du travail (2). Or, le jugement, contre toute logique, précise dans son dispositif que la date du stage « *deura être redéfinie* » ! Ces quelques mots, sortis de nulle part, non motivés dans le jugement, ont alors eu pour conséquence d'empêcher le salarié de suivre le stage demandé.

2. Devant la Cour de cassation, l'employeur sollicitait l'irrecevabilité du pourvoi au motif que le salarié avait effectivement suivi un autre stage de formation des membres du CHSCT six mois plus tard. La Cour déclare recevable le pourvoi, avec une constatation de principe, en précisant que le salarié avait un intérêt à se pourvoir en cassation contre le jugement du Conseil de prud'hommes qui avait décidé que la date de ce congé devrait être redéfinie. Autrement dit, la Cour de cassation rappelle aux premiers juges que l'on n'écrit pas quelques mots supplémentaires dans le dispositif d'un jugement sans leur donner de base légale !

C'est donc fort logiquement que la Cour de cassation casse sur ce point le jugement : lorsque l'employeur n'a pas notifié au salarié son refus dans les huit jours de la

(1) « Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

(2) Cf. cas similaire pour une formation syndicale, sociale et économique : CPH Dole, 27 mars 2000, Droit Ouvrier n° 638, oct. 2001, page 435, n. Faivre-Picon

réception de la demande, le congé de formation doit être pris aux dates demandées par le salarié.

3. Une question n'a été soulevée ni devant le Conseil des prud'hommes, ni devant la Cour de cassation, mais elle mérite un examen, à savoir la procédure applicable pour saisir le Conseil dans ce genre de contestation d'autorisation d'absence spécifiquement pour un stage de formation des élus CHSCT.

Nous avons vu précédemment que la saisine a été effectuée sur le fondement de l'article L. 3142-13 du Code du travail. Or cet article se trouve dans le Livre 3 du Code du travail, dans le chapitre relatif aux formations syndicales, sociales et économiques. Cet article prévoit les modalités de recours devant le juge prud'homal pour ce type de formations : saisine du bureau de jugement qui statue en référé.

Or, dans le livre 4 où se trouve l'article L.4614-14 du Code

du travail (3) relatif à la demande de congé formation pour les élus CHSCT, il n'y a pas d'article correspondant qui traite des modalités de recours, ni de renvoi à un autre article qui y ferait référence.

La question aurait pu être de savoir si le recours devant le juge prud'homal devait être calqué sur les modalités fixées aux articles L. 3142-13 et R. 3142-4 du Code du travail (choix effectué ici, et non relevé par la Cour de cassation), ou s'il fallait déduire de l'absence de modalités précises de recours l'utilisation d'un autre mode de règlement du litige, comme le référé traditionnel. L'arrêt rapporté ci-dessus invite implicitement à se saisir de la première solution, conformément aux préconisations de la doctrine (4).

Michel Faivre-Picon,

Secrétaire de l'Union régionale CGT Franche-Comté.

(3) 1^{er} alinéa « Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. »

(4) D. Boulmier, Conseil des prud'hommes, *Agir et réagir au procès prud'homal*, Lamy 2011, § 242.