

## CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE Requalification judiciaire – Embauche – Licenciement – Causalité entre la rupture et l'action en justice – Réintégration.

### CONSEIL DE PRUD'HOMMES Référé – Trouble manifestement illicite – Violation d'une liberté fondamentale – Accès à un tribunal – Article 6 § 1 CEDH – Poursuite du contrat de travail.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MEAUX (Référé – départage) 17 mai 2013

D. contre SNCF

#### EXPOSÉ DU LITIGE

Mademoiselle D. a été engagée par contrat de travail à durée déterminée en date du 9 août 2011 par la Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF), en qualité d'agent de service commercial transilien. Elle a ensuite bénéficié, dans les mêmes fonctions, d'une succession de contrats à durée déterminée jusqu'au 16 octobre 2012.

Mademoiselle D. a saisi le Conseil de prud'hommes le 25 mai 2012 aux fins, notamment, d'obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, sur le fondement de l'article L. 1245-2 du Code du travail ;

Par jugement en date du 25 septembre 2012, le Conseil de prud'hommes de Meaux a notamment requalifié le contrat de travail de Mademoiselle D. en contrat à durée indéterminée ;

Par déclaration au greffe en date du 22 novembre 2012, Mademoiselle D. a saisi le Conseil de prud'hommes de Meaux statuant en référé aux fins de :

- déclarer nul son licenciement ;
- ordonner la poursuite du contrat de travail ou sa réintégration, sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard à compter du prononcé de la décision ;
- condamner la SNCF à lui payer les salaires et accessoires depuis la date de son licenciement jusqu'au jour de sa réintégration, des dommages et intérêts pour violation d'une liberté fondamentale, harcèlement moral et discrimination syndicale et la somme de 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Au soutien de sa demande, Mademoiselle D. expose que, par courrier en date du 30 octobre 2012, la SNCF lui a notifié son licenciement, au motif que les tests de recrutement ont été insuffisants ;

Elle soutient que l'article 14.3 du chapitre 1 du titre C du règlement RH00254 prohibe le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et qu'en l'espèce, le licenciement est contraire aux dispositions des articles 6-1 de la Convention européenne des droits de l'Homme et L. 1121-1 du Code du travail ;

Elle soutient qu'elle a été victime d'un harcèlement moral et a été licenciée pour des motifs fallacieux et qu'elle a été l'objet de discriminations, pour s'être syndiquée à la CGT et s'être fait assister par la CGT devant le Conseil de prud'hommes.

Elle soutient encore, au visa des dispositions de l'article L. 1134-4 du Code du travail, que le licenciement doit être annulé et sa réintégration ordonnée, dès lors que la décision de licenciement de l'employeur fait suite à la décision du Conseil de prud'hommes de requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Par conclusions en défense, la SNCF soulève l'incompétence du juge des référés et, subsidiairement, le débouté des demandes de Mademoiselle D. et sa condamnation à lui payer la somme de 800 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle soutient que le juge des référés est incompétent pour statuer sur l'imputabilité d'une rupture, ou sur la nullité de la rupture du contrat de travail, ces questions relevant uniquement du pouvoir des juges du fond.

La SNCF soutient qu'il n'est démontré aucune urgence, aucune contestation sérieuse quant au bien-fondé de la rupture, et pas davantage l'existence d'un dommage imminent ou trouble manifestement illicite.

La SNCF soutient que les dispositions de l'article 6-1 de la CEDH et de l'article L. 1121-1 du Code du travail n'ont pas été violées, puisque Mademoiselle D. a pu saisir le Conseil de prud'hommes et faire valoir ses droits.

L'employeur conteste le harcèlement moral et la discrimination allégués et soutient que l'article L. 1134-4 du Code du travail

ne trouve pas à s'appliquer, dès lors que la première action concernait une demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

La SNCF ajoute que Mademoiselle D. a été licenciée en raison de sa qualité de service et de ses compétences nettement insuffisantes, ce qui constitue une cause réelle et sérieuse.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur les demandes de nullité du licenciement et réintégration :

**L'étendue des pouvoirs du juge des référés et les conditions de recevabilité des demandes portées devant lui sont prévues par les articles R. 1455-5 et R. 1455-6 du Code du travail :**

*« Dans tous les cas d'urgence, la formation de référés peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.*

*La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite. »*

Il est constant qu'il n'entre pas dans les pouvoirs du juge des référés de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture d'un contrat de travail ;

Dès lors, le juge des référés excéderait ses pouvoirs en prononçant la nullité d'un licenciement ;

Le juge des référés est toutefois compétent, au visa des dispositions précitées, pour prononcer la réintégration lorsqu'elle est justifiée par l'évidence d'un trouble manifestement illicite ;

Sont déclarés nuls, et ouvrant donc droit à réintégration, les licenciements discriminatoires basés sur la nationalité ou la race, l'ethnie, la situation de famille, le sexe, les mœurs, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes ou en raison de l'état de santé ou d'un handicap (article L. 1132-1 du Code du travail), ou le licenciement intervenu en raison d'une action en justice intentée pour atteinte au principe d'égalité entre les hommes et les femmes et prononcé en violation des dispositions prises contre les agissements de harcèlement sexuel ;

Plus généralement, il résulte des dispositions de l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'Homme et de l'article 1131 du Code civil que le licenciement qui porte atteinte à un principe d'ordre public ou une liberté fondamentale du salarié est nul et emporte réintégration ;

En l'espèce, il appartient à l'employeur d'établir que sa décision de licenciement fondée sur des tests de recrutement insuffisants ne constitue pas une discrimination ; il appartient également à l'employeur d'établir que sa décision de licenciement est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice par le salarié de son droit d'agir en justice ;

En l'espèce, il apparaît que les tests de recrutement ne sont pas imposés ni par la loi, ni par la SNCF, et

que la décision de soumettre Mademoiselle Élodie D. à ces tests est intervenue alors que cette dernière avait saisi le Conseil de prud'hommes (le 25 mai 2012) aux fins de voir requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;

Il apparaît également que le résultat des tests de recrutement, jugé insuffisant par l'employeur, a motivé un licenciement, alors que le Conseil de prud'hommes avait, quelques jours auparavant, fait droit à la demande de requalification du contrat de travail de Mademoiselle D. ;

Ces éléments de fait peuvent laisser supposer que la décision de l'employeur de procéder à de tels tests n'était pas nécessaire et appropriée ;

Ils peuvent également laisser supposer que la décision de licenciement n'était pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice par Mademoiselle Élodie D. de son droit d'agir en justice ;

L'atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice directe ou indirecte de Mademoiselle Élodie D. constitue un trouble manifestement illicite qu'il incombe au juge des référés de faire cesser en ordonnant la réintégration ;

Il convient, en conséquence, d'ordonner la réintégration de Mademoiselle D. dans son emploi, ou à défaut dans un emploi équivalent, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte, la salariée ayant la possibilité de saisir le juge compétent en cas d'inexécution par la SNCF des obligations mises à sa charge ;

Mademoiselle D., dont le contrat a été requalifié en contrat à durée indéterminée, peut prétendre à un rappel de salaire opéré sur la base d'un temps plein depuis la date de son licenciement jusqu'à sa réintégration, et il convient de condamner la SNCF au paiement de ce salaire.

La demande provisionnelle de dommages et intérêts formulée par Mademoiselle D. excède les pouvoirs du juge des référés et est rejetée.

Sur les demandes accessoires :

La SNCF sera condamnée à verser à Mademoiselle D. la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et sera condamnée aux dépens.

### PAR CES MOTIFS

**ORDONNE** la réintégration de Mademoiselle Élodie D. dans son emploi, ou à défaut dans un emploi équivalent.

**CONDAMNE** par provision la SNCF à payer à Mademoiselle D. son salaire opéré sur la base d'un temps plein depuis la date de son licenciement jusqu'à sa réintégration, avec intérêts au taux légal à compter de la signification de la présente ordonnance.

(Mme Lemaire, prés. – M<sup>es</sup> Baudin-Vervaecke, Archimbaud, av.)

## Note.

Une salariée en CDD au service commercial depuis plus d'un an à la SNCF sur le secteur de Meaux (4 contrats et une prolongation) se voit annoncer que son contrat ne sera pas reconduit. Devant les irrégularités, notamment dans la transmission des contrats au-delà de 48 heures, elle saisit, avec le soutien de la CGT, le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes de Meaux pour faire requalifier son CDD en CDI. Elle obtient la requalification quelques jours avant le terme du contrat.

Après quelques jours de tergiversations, la SNCF, qui a décidé que, devant l'évidence, un recours n'était pas judicieux, lui adresse un recommandé pour l'informer que, suite à la décision de justice, elle est engagée en CDI. Toutefois, il est précisé qu'elle est affectée au pôle RH de l'établissement à Paris (ce n'est pas son métier) et qu'elle est dispensée de travail jusqu'à nouvel ordre. Le même jour, avec le numéro de recommandé suivant, elle est convoquée à un entretien préalable à son licenciement. Elle est licenciée le 30 octobre 2012 au motif d'avoir échoué aux tests professionnels 2 mois avant la requalification ! En fait, il s'agissait de la punir d'avoir osé faire appel à la justice pour dénoncer les irrégularités dans ses contrats, et ainsi montrer l'incompétence de certains dirigeants de la SNCF.

Avec la CGT, elle saisit la formation de référé pour faire annuler son licenciement et obtenir sa réintégration dans l'entreprise. Le recours s'appuie sur plusieurs fondements distincts : violation de la liberté fondamentale, celle de recourir à un juge, harcèlement moral, nullité réglementaire propre à l'entreprise, discrimination syndicale et enfin violation de l'article L. 1134-4 du Code du travail.

C'est l'atteinte à la liberté fondamentale d'accès au juge qui est retenue par la formation de départage pour motiver la décision de réintégration, prononcée le 17 mai 2013 (1). Le tribunal aurait tout aussi bien pu choisir une autre motivation, mais, dans la continuité de l'arrêt *France Télécom* du 6 février 2013 (reproduit ci-dessous), la pénalisation de l'accès au juge suffisait.

Ainsi, de nombreux salariés non protégés, comme Mademoiselle D., vont pouvoir faire valoir leurs droits, s'ils ont la chance d'obtenir la requalification de leur CDD avant son terme : « action syndicale sur le terrain et action en justice : deux démarches complémentaires pour le syndicat » ! (2).

**Secteur Droits, libertés et action juridique,  
Union locale CGT de Chelles.**

(1) T. Durand « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence », *Dr. Ouv.* 2012 p. 533.

(2) Reprise du titre d'un court, mais efficace, article de Mme Keller, *Dr. Ouv.* août 2009, p. 363, disp. sur le site de la Revue.