

## Congés

**CONGÉS – Formation économique, sociale et syndicale – Demande d'autorisation d'absence – Refus – Non-respect de la procédure de consultation – Absence de justification du refus – Levée de l'interdiction ordonnée.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE DOLE  
(section industrie)  
27 mars 2000

**Mme G. et autres contre SA Bruandet**

LES FAITS :

Mme G. a été embauchée par la SA Bruandet le 1<sup>er</sup> février 1994 en qualité d'assistante-comptable ;

Suite aux élections des délégués du personnel de novembre 1999, Mme G. est élue au premier tour ;

Le 8 décembre 1999, l'union locale CGT désigne Mme G. déléguée syndicale ;

Le 24 février 2000, Mme G. par lettre recommandée avec accusé de réception sollicite une autorisation d'absence afin de participer à un stage de formation syndicale organisé par la CGT ;

Cette autorisation lui est refusée ;

DIRES DES PARTIES :

- Sur la demande de stades :

Mme G. produit sa demande de stage datée du 24 février 2000 ;

Elle dit que son stage ayant lieu du 3 au 7 avril, sa demande a bien été présentée un mois avant comme le prévoit l'article R. 415-2 du Code du Travail ;

Elle dit que le refus du congé doit être motivé et notifié au salarié dans les huit jours à compter de la réception de la demande en application des articles L. 451-3 alinéa 2 et R. 451-3 du Code du Travail ;

La direction de la SA Bruandet estime l'absence de Mme G. sera préjudiciable au service administratif compte-tenu des effectifs réduits et du retard important pris par cette dernière dans le classement des différents documents

Le syndicat CGT, partie intervenante lors de l'audience dit que le refus de la part de l'employeur d'accorder une autorisation d'absence à Mme G. est abusif et formule une demande de dommages et intérêts estimée à 5 000 F ;

LES MOTIFS :

**Attendu que Mme G. a souhaité solliciter un congé pour formation syndicale en application de l'article L. 451-1 du Code du Travail ;**

**Attendu que la demande a été déposée dans les dates imparties par l'article R. 451-2 du Code du Travail ;**

**Attendu que l'employeur a refusé ce congé de formation sans respecter les dispositions de l'article L. 451-3 du Code du Travail ;**

**Attendu que les motivations données a posteriori par l'employeur ne font pas état d'une situation exceptionnelle empêchant la salariée de partir en congé formation ;**

**Attendu en conséquence qu'il n'y a pas lieu de refuser le congé formation sollicité par Mme G. ;**

**Attendu qu'il est inéquitable de laisser à la charge de Mme G. les frais qu'elle a dû engager pour sa défense devant le Conseil de Prud'hommes de Dole ;**

**Attendu que l'intervention volontaire de l'Union Locale CGT de Dole est recevable en application des articles L. 411-10 et L. 411-11 du Code du Travail ;**

Attendu en conséquence, qu'il est reconnu le bien-fondé de la demande ;

Attendu que la SA Bruandet a répondu ultérieurement à la demande et qu'elle s'engage à mettre à disposition des panneaux d'affichage et au local pour les réunions des délégués du personnel ;

Attendu en conséquence que le préjudice subi reste limité ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Dole section Industrie ; statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort ; après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Ordonne à la SA Bruandet, prise en la personne de son Président Directeur général, d'autoriser le congé formation sollicité par Mme G. ;

Condamne la SA Bruandet, prise en la personne de son Président Directeur général à verser à Mme G. :

- mille francs (1 000 F) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Condamne la SA Bruandet, prise en la personne de son Président Directeur Général, à verser à l'Union Locale CGT de Dole :

- un franc (1 F) symbolique au titre des dommages et intérêts ;

- trois cents francs (300 F) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

(MM. Rame, Prés. - Faivre-Picon, Mandat. synd. - Mme Bichet, Av.)

NOTE. – Il est relativement rare de trouver un employeur qui refuse (de manière officielle) à un représentant du personnel une autorisation d'absence pour un stage de formation économique, sociale ou syndicale. Encore faudrait-il que l'employeur respecte les trois conditions fixées pour un refus par l'article L. 451-3 du Code du Travail : solliciter l'avis du C.E. ou à défaut des délégués du personnel, prouver que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise et motiver le refus. Notons que les infractions à ces dispositions de l'article L. 451-3 sont passibles d'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> catégorie (article R. 465-1).

De plus, l'article R. 451-3 dispose que le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

En l'espèce, dans cette PME qui fabrique des roues et roulettes, l'employeur n'avait ni consulté les délégués du personnel (absence de CE dans l'entreprise), ni notifié le refus dans le délai de 8 jours.

Le salarié qui entend contester le refus de son employeur dispose d'une arme juridique spécifique. En effet, en cas de contestation du salarié suite au refus du congé de formation économique, sociale ou syndicale, le refus peut être directement contesté devant le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort (contrairement à ce que le Conseil des Prud'hommes a noté dans le jugement), et selon les formes applicables au référé.

Tout cela est fort logique, puisqu'il y a urgence à avoir une décision de justice immédiatement applicable pour permettre d'effectuer le stage de formation sollicité, si le Conseil des Prud'hommes l'ordonne. Mais le renvoi à la "forme" des référés ne doit pas induire en erreur, même si la locution manque de clarté (cf. l'ouvrage patronal de Villebrun et Quétant "Traité de la juridiction prud'homale" LGDJ n° 1208 s.); les juges prud'homaux disposent à cette occasion de la plénitude de leurs pouvoirs et statuent au fond, à l'instar du Président du TGI, saisi en la forme des référés de la contestation d'un expert du CE (R. 434-2 du Code du Travail : M. Cohen "Le droit des CE et des CG" LGDJ 6<sup>e</sup> éd. note p. 726).

Sur le fond : rappelons que pour justifier son refus d'accorder le congé, l'employeur doit avoir de vraiment

bonnes raisons. En l'espèce si l'employeur invoquait une surcharge de travail, ce qui était vrai, le Conseil des Prud'hommes a relevé que l'employeur ne faisait pas état d'une situation exceptionnelle qui pouvait empêcher la salariée de s'absenter pour une semaine de stage.

On aura compris à la lecture du jugement que le contentieux entre la salariée et l'employeur relève pour une grande partie de répression anti-syndicale, c'est pourquoi dans ce genre de dossier il n'est pas négligeable de "marquer le coup" en rajoutant l'intervention volontaire de la CGT (le syndicat d'entreprise, l'UL ou l'UD par exemple), même si les juges ne sont pas toujours généreux avec les parties civiles !

**Michel Faivre-Picon**