

## Grève

**GRÈVE – Protection – Occupations des locaux de travail – Licenciements pour faute lourde – Charge de la preuve de celle-ci – Employeur n’apportant pas la preuve de la participation personnelle de chaque salarié aux faits – Constats d’huissiers insuffisants – Discrimination liée à l’activité syndicale – Réintégration des salariés dans leur emploi.**

CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE MARTIGUES  
(Sect. ind.)  
28 mars 2002

### **B. et a. contre Alstom Cegelec Sud-Est**

MM. B. et autres ont saisi le présent conseil de demandes ci-dessus exposées dont au principal la nullité de leur licenciement et la réintégration dans l’entreprise et dans l’emploi ;

(...)

Ils estiment que la mesure prise en leur rencontre contrevient aux dispositions des articles L. 122-45 et L. 521-1 du Code du travail ;

Que la grève ne permet la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde caractérisée ;

Ils contestent formellement les faits qui leurs sont imputés dans la lettre de licenciement ;

Ils sollicitent donc que soient prononcées la nullité de leur licenciement et la réintégration à leur poste de travail au sein de l’entreprise Alstom Cegelec ;

Pour s’opposer aux demandes des huit salariés, la société Alstom Cegelec sollicite le débouté de l’intégralité des demandes de l’ensemble des demandeurs et réclame reconventionnellement 1 500 € sur le fondement des dispositions de l’article 700 du

nouveau Code de procédure civile, rétorque que la faute lourde reprochée aux salariés en la cause est démontrée par les pièces versées au débat et en particulier les procès verbaux d’huissiers qui, selon elle ont force d’actes authentiques ;

**SUR QUOI LE CONSEIL :**

Sur l’incompétence territoriale soulevée avant tout débat au fond par la société défenderesse ;

(...)

**SUR LE LICENCIEMENT :**

**Attendu que le droit de grève est un droit constitutionnel ;**

**Le droit de grève s’exerce dans le cadre des lois qui le réglemente (préambule de la Constitution 1946, auquel renvoie la Constitution du 4 octobre 1958) ;**

**Considérant que la grève se définit comme une cessation collective et concertée du travail en vue d’appuyer des revendications professionnelles et que son exercice suppose que l’employeur ait eu connaissance des revendications des salariés au moment de l’arrêt de travail ;**

**Attendu qu’il n’est pas contesté qu’un mouvement de grève a été organisé au sein de la société Alstom Cegelec Sud-Est, à compter du 11 juin 2001 ;**

**Attendu que cette cessation du travail concertée à l’appel de l’organisation CGT était destinée à appuyer les revendications d’ordre professionnel auprès de l’employeur étaient les suivantes :**

**Premier tract :**

**« Avis de tempête » sur les agences de Marseille, Toulon, Avignon et Montpellier ;**

**Refus :**

**– Que les nouveaux embauchés et les intérimaires soient à 35 heures payés 35 heures (...)** ;

*Tous ensemble lundi 11 juin 2001, à 9 heures devant le siège des Pennes-Mirabeau. »*

Le 26 juin 2001

Deuxième tract :

*« Une troisième semaine de grève commence (...) ;*

*Tous concernés par les attaques de la direction, unis et déterminés à tenir jusqu'au bout » ;*

Attendu que ce mouvement a fait l'objet d'un arrêt par la signature d'un accord entre les parties au conflit le 3 juillet 2001.

Attendu que l'article L. 122-45 du Code du travail et l'article L. 521-1 du même code énoncent tour à tour (...) ;

Attendu qu'aux termes de ces dispositions combinées, la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié, le licenciement prononcé en violation de cette règle ou en raison de l'exercice normal du droit de grève est nul de plein droit ;

Qu'il résulte de ces dispositions légales d'ordre public absolu, protégeant un droit collectif constitutionnellement établi, que dès lors qu'il participe à une cessation concertée du travail destinée à appuyer des revendications d'ordre professionnel déjà déterminées auxquelles l'employeur n'était pas dans l'impossibilité manifeste de donner suite et qu'il a refusé de satisfaire, un salarié ne peut être licencié en raison de faits commis au cours de la grève que s'il a personnellement participé à des actes illégaux ou constitutifs d'un abus du droit de grève, ou s'il a individuellement commis une faute intentionnelle révélatrice d'une volonté de nuire à autrui ;

Attendu que les salariés demandeurs ont été convoqués par lettre RAR en date du 9 juillet 2001 à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement ; sauf, M. S. qui lui a été convoqué le 24 juillet 2001 ;

Attendu qu'ils étaient tous présents audit entretien ;

Attendu qu'ils ont tous été licenciés par pli recommandé AR en date du 20 juillet 2001, par M. M. (cinq salariés) et M. A. (deux salariés) en raison de leur comportement manifestement exorbitant de l'exercice de droit de grève, aux dires de la société défenderesse ; sauf M. S., licencié le 7 août 2001 par M. B. ;

Attendu que sur ce point les lettres de licenciements, quasiment toutes identiques, à l'exception de M. S., sont ainsi motivées (...) ;

Attendu qu'il est reproché à l'ensemble des salariés notamment d'avoir :

- Bloqué avec d'autres salariés, l'accès à l'agence de Marseille et au siège social des Pennes-Mirabeau ;
- Envahi les locaux administratifs du siège social ;
- Empêché à cette occasion par des actes d'intimidation, le personnel présent non-gréviste d'exercer une activité professionnelle ;
- Détérioré le matériel et les locaux de l'entreprise à plusieurs reprises ;

Considérant qu'à l'appui de leur demande d'annulation de licenciement, tous contestent formellement les faits qui leurs sont imputés dans la lettre de licenciement ;

Qu'ils se prévalent tout d'abord, d'une décision de l'inspection du travail datée du 25 juillet 2001, appelée à se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement de M. Mo., employé en qualité de monteur tuyauteur et détenant le mandat de délégué du personnel titulaire CGT, en raison des faits survenus à l'occasion du même conflit collectif ;

Extrait de la décision :

*« L'obstacle à la liberté de circulation des salariés non-gréviste a toujours été limité et que des dégradations matérielles occasionnées par un feu de pneumatiques et de palettes devant le portail de l'entreprise n'apparaissent pas plus imputables au délégué du personnel qu'aux autres salariés grévistes » ;*

Attendu de son côté, la société défenderesse indique que les salariés en la cause se contentent de contester formellement les faits qui leur sont imputés dans la lettre de licenciement et se prévalent d'une décision rendue par un inspecteur du travail de Nantes, relative à une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé ;

Que l'inspection du travail nantaise n'est nullement compétente pour connaître des litiges nés aux Pennes-Mirabeau et/ou à Montpellier et que les salariés ne sont pas protégés ;

Qu'au surplus, la décision dont ils font état a fait l'objet d'un recours administratif.

Qu'elle argue en outre qu'elle est en charge de preuve, qu'il n'en demeure pas moins que lorsqu'elle invoque des griefs précis et circonstanciés, les salariés ne peuvent se contenter de nier ou de rejeter sur autrui la responsabilité des erreurs et manquements relevés ;

Attendu que s'agissant d'une exception, la faute lourde, dont la preuve incombe exclusivement à l'employeur, est nécessairement d'appréciation stricte et doit être particulièrement caractérisée par l'intention des salariés de nuire à leur employeur ou à l'entreprise et suppose, dans le cadre d'un mouvement collectif, la participation personnelle et active des salariés aux faits illicites reprochés ;

Considérant dans la présente espèce, que le juge se doit de vérifier d'une part que leur participation à un mouvement collectif répondant aux critères de la grève, les salariés demandeurs bénéficient de la protection légale spéciale des articles L. 122-45 et L. 521-1 du Code du travail ne peuvent sous peine de subir un trouble manifestement illicite, être licenciés pour des faits commis pendant cette grève que si la société Alstom administre la preuve qu'ils ont personnellement et activement participé à des actes collectifs illégaux ou constitutifs d'un abus de droit de grève ou qu'ils ont individuellement commis une faute intentionnelle révélatrice d'une volonté de nuire à autrui qui peut être uniquement qualifiée de faute lourde ;

Attendu que les lettres de licenciement ci-dessus indiquées datées du 20 juillet et 7 août 2001, signées par J. M., directeur des ressources humaines, M. A. et M. B. énoncent des griefs pratiquement identiques pour les 8 demandeurs ;

Attendu que la société Alstom affirme rapporter la preuve des faits décrits dans les lettres de licenciement en produisant :

Une ordonnance du TGI du 20 juin 2001, rendue par le président du Tribunal de grande instance d'Aix-en-Provence est ainsi motivée :

*« Attendu qu'en droit, il n'est pas contesté que l'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail ;*

*Attendu que la violation de cette liberté peut constituer un délit pénal d'entrave à la liberté de travail ;*

*Attendu qu'il est établi que les salariés requis se sont opposés à l'entrée du personnel dans les sites des Pennes-Mirabeau, Martigues et Berre l'étang, puisqu'ils procédaient à la fermeture des grilles et des portails par la mise en place de véhicules ;*

*Attendu que les faits constituent au préjudice de la société Alstom une violation manifeste du droit du travail, qui interdit en outre à la société requérante d'exercer son industrie ;*

*Qu'il convient d'ordonner l'expulsion des salariés requis des sites précités immédiatement à défaut, autoriser le recours à la force publique pour y procéder ;*

Considérant que sur ce point, il est pour le moins curieux que la société défenderesse ait procédé aux licenciements de personnes en la cause, alors même que ceux-ci n'étaient nullement visés par la requête soumise au Président du TGI aux fins d'obtenir l'expulsion des salariés grévistes ;

Qu'il apparaît pourtant, au regard des dates attribuées aux faits qui sont visés dans la lettre de licenciement, que ceux-ci auraient été prétendument commis par les demandeurs au moment de la saisine du président du Tribunal de grande instance d'Aix-en-Provence ;

Attendu en outre, le commandement de vider les lieux notifié aux parties le 20 juin 2001 n'a concerné que les salariés visés dans ladite requête, à l'exclusion de M. S. et des autres salariés en la cause ;

Attendu qu'il résulte de ce qui précède que les faits allégués aux demandeurs sur ce point, ne sont absolument pas établis, la présence sur les lieux de travail des grévistes ne constituant pas en soi, une voie de fait pour justifier la faute lourde commise personnellement, invoquée à l'appui de la décision de licenciement d'une part ;

Attendu que la société défenderesse verse aux débats divers constats d'huissiers établissant selon elle, des faits d'entrave et voies de faits imputables aux salariés ;

Que s'agissant des procès-verbaux, il convient de rappeler que l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers de justice, leur confère, lorsqu'ils ont pour objet « de procéder à des constatations... à la requête de particuliers... valeur de simple renseignements » ;

Attendu en l'espèce que les procès-verbaux produits dont la teneur de ceux-ci sont ci-dessous développés ont été établis à la requête de la société Alstom prise en la personne de M. L., responsable de centre de 13270 Fos-sur-Mer, ou de M. M., chef d'établissement 13755 Les Penne-Mirabeau, ou M. B., directeur de Cegelec agence de Montpellier...

#### PROCES VERBAUX :

du 14 juin 2001 :

*« M. L., nous a indiqué les noms des personnes grévistes composants le piquet de grève » ;*

*« M. L. nous informe que le personnel désirant travailler et appartenant à la société Alstom ou intérimaire, devant l'impossibilité de se rendre sur le site pour travailler, est reparti » ;*

du 14 juin à 9 heures 15 :

*« Toutes ces constatations effectuées, nous nous sommes ressortis et avons constaté comme les jours précédents, la présence d'un piquet de grève constitué par une dizaine de personnes équipées de deux tables de camping et de plusieurs chaises pliantes parmi lesquelles ont été reconnus... » ;*

du 15 juin à 10 heures :

*« parmi ces onze personnes, quatre jouent aux cartes et quatre autres aux petits chevaux, l'ensemble de ces personnes grévistes étant reconnues par notre requérant comme étant... » ;*

du 15 juin à 8 heures 30 :

*« M. A. me précise qu'il s'agit des personnes suivantes... » ;*

(...)

Attendu que la société défenderesse précise au conseil que l'huissier de justice précise systématiquement l'identité des personnes qui l'accompagnent sur le site et qui, connaissant le personnel de chantier sont en mesure de l'identifier ;

Que si dans le procès verbal, l'huissier de justice mentionne des faits qu'il n'a pas personnellement constatés, il le précise par la mention « aux dires de... » ;

Qu'en outre, au fil du conflit qui a duré près de trois semaines, l'huissier de justice a procédé à certains constats sans être accompagné ;

Considérant que les procès verbaux communiqués établis par des huissiers dont un a constaté un envahissement des locaux par les salariés grévistes à l'effet d'y commettre diverses exactions sans préciser lesquelles, et reconnaît au contraire que les menaces d'incendie n'ont pas été mises à exécution ;

Qu'à de très nombreuses reprises les huissiers ont pu constater que nulle entrave à la liberté du travail et à la circulation n'a été commise par les salariés ;

Que lesdits huissiers se sont bornés à relever les noms des personnes que le directeur ou responsable d'agence ou directeur des ressources humaines ou requérant lui communiquaient comme étant ceux de certains des membres de ces attroupements ;

Attendu que force est de constater que les huissiers de justice dépêchés sur le terrain par la société Alstom n'ont jamais individualisé et identifié personnellement les salariés objets de la mesure de licenciement, ceux-ci ayant été reconnus, exclusivement par des membres de la direction et, la plupart du temps, après la commission des faits ;

Attendu que les dénonciations faites aux huissiers sont issues des dires de MM. M., L., B., Lemeau, A., etc. ;

Tous représentant localement la société Alstom, et/ou ayant établi et signé le 20 juillet ou 7 août 2001, les lettres de licenciements ou de convocations à entretien préalable ;

Que sans remettre en cause l'honorabilité de ces personnes dont M. M. (conseiller prud'homme à Aix-en-Provence), elles sont parties prenantes au litige et ont joué personnellement un rôle important dans le déroulement de ceux-ci ;

Qu'il est bien évident que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même et que la simple affirmation de l'employeur, fût-elle portée devant huissier et surtout des huissiers que l'on a soi-même requis, ne peut valoir preuve de la commission d'un abus de droit de grève ou de la perpétration d'actes illégaux contre des salariés grévistes dont l'identité n'a jamais été, ni personnellement, ni objectivement établie avec certitude ;

Que les huissiers ne connaissant pas personnellement les membres de l'entreprise, ne disposant par ailleurs d'aucun moyen objectif d'identification des personnes attroupées ou de certaines d'entre elles, et n'ayant enfin mis en œuvre aucun autre moyen de nature à permettre une identification a posteriori autre que des photos d'attroupements qui ne démontrent en aucune manière quelconque responsabilité individuelle, de telles déclarations ou photos ne sauraient constituer un élément de preuve suffisant pour reconnaître et sanctionner les personnes incriminées comme ayant bien la qualité des demandeurs à l'action, ce qu'ils contestent ;

Qu'en décidant autrement reviendrait à ouvrir la voie à d'éventuelles manœuvres ou manipulations lesquelles doivent être soigneusement évitées lorsqu'il s'agit de contrôler la manière dont le droit de grève, qui présente un caractère constitutionnel, est exercé et à faire peser sur des personnes désignées un licenciement pour faute lourde alors même que subsisterait un doute sur leur participation personnelle aux faits dénoncés ;

Considérant au surplus, qu'il est très important d'observer et noter l'attitude de l'employeur et ses représentants durant le conflit ;

Attendu en effet, qu'il résulte d'une attestation de M. D., commandant de Police, intervenu sur les lieux le 29 juin 2001, que la Direction des Pennes-Mirabeau (siège social) dont M. M., pourtant conseiller prud'homme à Aix-en-Provence, n'a fait preuve d'aucune retenue dans son attitude, attisant par là même le conflit en usant de violences évidentes pour parvenir à ses fins ;

Qu'il est intéressant que ladite attestation soit retracée intégralement dans la présente décision – atteste avoir personnellement constaté les faits suivants :

*« Le 29 juin, j'ai été amené à me rendre sur le site de la société Alstom sur la commune des Pennes-Mirabeau, entreprise occupée depuis plusieurs jours par le personnel gréviste.*

*Vers 10 heures, un groupe d'une trentaine d'employés non grévistes, emmenés par l'équipe de direction s'est présenté à moi en me faisant part de leur volonté de pénétrer en force dans l'établissement.*

*Ne tenant absolument pas compte de mes recommandations et de mes propos dissuasifs visant à éviter l'incident, c'est avec une détermination aveugle que M. M. et quelques autres employés non grévistes ont commencé à cisailer, à différents endroits, la clôture de la société.*

*En riposte, les grévistes ont érigé des barricades en empilant des palettes et des emballages en bois.*

*Devant les risques évidents de troubles à l'ordre public constitués par un inéluctable affrontement physique entre grévistes et non grévistes, j'ai fait repousser le personnel non gréviste et mis en place un cordon d'interposition.*

*J'ai personnellement été pris à partie par le responsable du site très vindicatif et plusieurs de ses adjoints. »*

Fait à Vitrolles le 2 novembre 2001.

Attendu que pour un employeur de poursuivre une attitude telle que celle-ci indiquée, au mépris d'engagement à négocier, est certes révélateur d'un cynisme inhabituel ;

Considérant enfin, que si le juge ne saurait cautionner l'usage abusif du droit de grève et, plus encore, le recours à des actes illégaux d'atteinte à des droits fondamentaux protégés, qui ont indubitablement été collectivement commis et perpétrés lors du mouvement de grève dont il s'agit, il doit d'être particulièrement vigilant et rigoureux dans l'appréciation des éléments de preuve qui lui sont soumis pour caractériser un tel abus ou de tels actes en ne retenant que ceux de ces éléments légalement recueillis et désignant objectivement et sans le moindre doute les salariés concernés comme participants actifs ;

Qu'en l'espèce l'identification des huit personnes licenciées comme participants actifs aux actions collectives susvisées ne résulte que de la seule affirmation de l'employeur ;

Que dans ces conditions, il y a lieu de constater qu'à défaut de preuve de la faute lourde alléguée contre ces huit personnes ceux-ci ont subi un trouble manifestement illicite ;

Que donc leur licenciement prononcé le 20 juillet 2001 et le 7 août 2001 est nul et de nul effet au regard des dispositions des articles L. 122-45 et L. 521-1 du Code du travail ;

Attendu donc, que les huit salariés demandeurs doivent être réintégrés dans l'entreprise et dans leur emploi respectif ;

Par ailleurs, s'agissant d'une obligation de faire, et eu égard à la nécessité de la remise en état et d'un retour rapide de ces huit personnes à leur poste de travail respectif au sein de l'entreprise, l'astreinte de 152,45 € par salarié se justifie ;

Attendu que la faute lourde n'étant pas retenue, les salariés doivent percevoir les salaires depuis la date de la rupture du contrat de travail jusqu'à leur réintégration, conformément aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 223-14 du Code du travail, et ce depuis les dates de notification de leur licenciement :

Pour M. B. la somme de 8 407,56 € à titre de rappel de salaire à compter du 20 juillet 2001 en raison de la remise en l'état de la relation contractuelle que ainsi la somme de 840,76 € à titre d'incidence congés payés y afférents sur salaires précités ;

(...)

Attendu que les salaires auront vocation à être parfaits à la date de notification, voire jusqu'à la réintégration au sein de l'entreprise ;

De même, la société défenderesse se devra établir les bulletins de salaires pour la période incriminée et ce à compter de la prise d'effet des ruptures du contrat de travail ;

Que sur ce point l'article L. 143-3 du Code du travail fait obligation à l'employeur de remettre lors du paiement une pièce justificative dite bulletin de paie ;

Que s'agissant là aussi d'une obligation de faire, une astreinte de 152,45 € est consentie par salarié et par jour de retard ;

Attendu que l'exécution provisoire de plein droit s'applique sur ces montants au regard des dispositions combinées des articles R. 516-18 et R. 516-37 du Code du travail ;

Sur la discrimination :

Attendu que s'il est constant que l'employeur peut sanctionner différemment les salariés qui ont participé à un mouvement de grève, encore convient-il que la mesure de licenciement ne constitue pas une discrimination au sens des dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail ;

Attendu en l'espèce, il n'est pas discuté que le mouvement de grève a été mené par plus d'une centaine de salariés ;

Que l'ensemble des constats d'huissiers démontre que les actes réprimandés ont été tous commis en la présence de 60 à 80 salariés ;

Attendu pourtant, que l'employeur n'a procédé au licenciement que des seuls demandeurs, dont il n'est jamais démontré qu'ils ont eu un comportement particulièrement actif dans le mouvement de grève ;

Qu'il est donc manifeste que le choix opéré n'a été dicté que par des considérations purement étrangères au conflit et essentiellement liées à l'appartenance ou la sympathie syndicale des personnes licenciées ;

Attendu qu'à cet égard, les quelques reproches particuliers invoqués à l'appui des licenciements de M. C., M. S., M. Ca. ne sauraient justifier du choix opéré par l'employeur ;

En effet, s'agissant de M. C., force est d'observer que les constats d'huissiers ne visent en ce qui le concerne que M. F., la circonstance qu'il ait été sanctionné lors d'un précédent conflit ne pouvant justifier à lui seul son licenciement ;

Quant à M. Ca., il n'est nullement démontré qu'il ait été à l'origine de la coupure EDF, même s'il était en possession d'une pince [le même jour où M. M., directeur des ressources humaines au siège des Pennes-Mirabeau était également en possession de pinces à la lecture du constat du commandant de police], de même que les propos proférés par lui le 26 juin, du style « *bon ! on va se nourrir et on revient foutre le bordel* » ne sauraient pas plus caractériser sa participation active et personnelle aux exactions constatées ;

Attendu enfin, que si M. S. a été retrouvé en possession d'œufs, l'huissier de justice n'a pu à aucun moment

établir qu'il les avait utilisés à l'encontre d'un membre de la direction ;

De même qu'il est constant que s'il a rempli des pneus de papier, force est d'observer que son action s'est cantonnée à ce simple geste ;

Attendu que l'employeur n'a ni expliqué, ni justifié la différence de traitement entre les salariés, la discrimination est caractérisée au regard des éléments produits par les parties, qu'à ce titre le conseil octroie à chaque demandeur la somme de 1 (un) euro à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que ce montant est assorti de l'exécution provisoire conformément aux dispositions de l'article 515 du nouveau Code de procédure civile et ce pour chaque demandeur ;

Attendu enfin, qu'il est particulièrement équitable au regard de la cause ci-dessus exposée de faire droit au profit de chaque demandeur d'une indemnité à hauteur de 762,25 € pour frais de procédure et ce sur le fondement des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que la société défenderesse succombe, sa demande reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile est rejetée ;

Attendu en outre que la société Alstom Cegelec Sud-Est est condamnée aux entiers dépens vu l'article 696 du nouveau Code de procédure civile ainsi qu'aux frais éventuels en cas d'exécution forcée et dit qu'ils seront recouverts conformément aux dispositions de l'article 699 du même code.

#### PAR CES MOTIFS :

(...)

Déclare les licenciements prononcés, pour faute lourde, nuls et de nul effet en application du droit constitutionnel et des dispositions des articles L. 122-45 et L. 521-1 du Code du travail ;

En date du 20 juillet pour MM. B. et a. ; en date du 7 août pour M. S. ;

Ordonne la réintégration au sein de l'entreprise Alstom Cegelec Sud-Est (...);

Dans l'emploi occupé avant la rupture de leur contrat de travail sous astreinte de 152,45 euros par personne et par jour de retard à compter de la notification de la présente décision ;

Pour M. B. dans l'emploi de « agent technique position 5 coefficient 665 » (...);

Dit que le conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte ;

Vu les articles L. 143-2 et L. 223-14 du Code du travail ;

Condamne la société Alstom Cegelec Sud-Est prise en la personne de son représentant légal en exercice au paiement des sommes suivantes :

Pour M. B. la somme de 8 407,56 € à titre de rappel de salaire à compter du 20 juillet 2001 en raison de la remise en l'état de la relation contractuelle que ainsi la somme de 840,76 € à titre d'incidence congés payés y afférents sur salaires précités ;

Dit que ces montants ont vocation à être parfaits à la date de notification du jugement.

Enjoint la société défenderesse à établir et délivrer les bulletins de salaire correspondants pour la période d'inexécution du contrat de travail ;

Et ce sous astreinte de 152,45 € par salarié et par jour à compter de la notification de la décision à intervenir ;

Rappelle l'exécution provisoire de plein droit qui s'attache aux dispositions précédentes en application des articles R. 516,18 et R. 516-37 du Code du travail, fixe en application de ce dernier article la moyenne mensuelle des trois derniers mois de salaire à la somme :

Pour M. B. : 1 681,51 € (...)

Vu les articles 122-45 du Code du travail ; 12 du nouveau Code de procédure civile et 1134 du Code civil ;

Condamne en outre la société Alstom Cegelec Sud-Est au paiement de 1 € à chaque demandeur en la cause à titre de dommages-intérêts , pour discrimination, abus de droit et rupture vexatoire des contrats de travail ;

Rappelle que les intérêts légaux devront faire l'objet d'une capitalisation au regard de l'article 1153-1 du Code civil à compter du 28 septembre 2001 et ce pour les huit salariés ;

Vu l'article 515 du nouveau Code de procédure civile ;

Ordonne des chefs des annulations de licenciement ; des réintégrations sous astreinte ; du surplus des salaires et des dommages-intérêts précités l'exécution provisoire sur le fondement de l'article susvisé ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Condamne en outre, la société défenderesse au paiement de 762,25 € au profit de chacun des demandeurs à titre de frais de procédure sur le fondement de l'article susvisé.

(M. Martinetti, prés. - Mes Lounis, Manouvrier).

NOTE. – La réintégration des salariés grévistes licenciés hors le cas d'une faute lourde est un principe désormais juridiquement acquis, notamment par voie de référé (cf. en dernier lieu M. Canaple et A. Hinot « De l'art de faire grève sans le savoir » Dr. Ouv. 2001 p. 365). Peut-être par crainte de rencontrer des conseillers peu formés aux larges potentialités du référé prud'homal (donc, par hypothèse, des conseillers n'appartenant pas à la CGT), les demandeurs se sont tournés, pour obtenir leur réintégration, vers les juges du fond qui ont procédé à un examen circonstancié de la situation (on ne manquera cependant pas de se reporter à M.-A. Drica "Le juge prud'homal des référés face aux discriminations", Dr. Ouv. 1998 p. 431, et P. Moussy "Le référé prud'homal face aux discriminations", Dr. Ouv. 1992 p. 366).

On en retiendra particulièrement les points suivants : les constats d'huissier n'ont valeur que de simple témoignage et ne peuvent avoir de portée dès lors qu'ils ne font que reprendre les attestations patronales (dans le même sens : TA Melun 5 déc. 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 173 n. C. Lévy ; TGI Pontoise (deux esp.) Dr. Ouv. 2001 p. 442 n. P. Bouaziz ; CA Aix 10 mai 2001 Dr. Ouv. 2001 p. 527). Dans le même esprit, c'est la participation personnelle de *chaque* salarié aux faits litigieux qui doit être prouvée par l'employeur.

En second lieu, l'obtention par l'employeur d'une ordonnance d'expulsion émanant du TGI ne peut être invoquée pour caractériser une faute lourde de la part des salariés dès lors que cette ordonnance visait nommément un certain nombre de travailleurs dont ne faisaient pas partie les demandeurs à l'instance prud'homale.

En troisième lieu, l'attitude de l'employeur et de ses représentants, qui attisent le conflit et usent de violences, est fort heureusement relevée et prise en compte.

Enfin, relevant le tri par l'employeur des salariés licenciés en fonction de leur militantisme syndical, le Conseil caractérise une discrimination à leur égard ("Le principe de non-discrimination en droit social", Dr. Ouv. 2001 p. 186 s. n° spéc.).