


L'expérience d'une conseillère prud'homme CGT au référé parisien

par Sylvie NICOLIER-BIGEL

 onseillère prud'homale à la formation des référés du Conseil des prud'hommes de Paris pendant plus de dix ans, j'ai pu constater que les litiges plaqués devant cette formation d'exception ont évolué au niveau du fondement des demandes.

Si au début de mes fonctions les affaires concernaient essentiellement les demandes de paiement de salaires, aujourd'hui, un certain nombre de dossiers non négligeables traitent de problèmes plus généralistes comme la défense des libertés fondamentales.

Cette évolution ne s'est pas faite sans mal et il a fallu de grands dossiers phares pour faire admettre la compétence des référés de Paris dans ces domaines. A ce titre l'affaire de la reconstitution de carrières des militants CGT du site de Peugeot Sochaux a été sans nul doute le facteur déclencheur de l'évolution des référés parisiens (1).

« *La discrimination anti syndicale prohibée par un texte du Code du travail, crée un trouble manifestement illicite légitimant la compétence de la formation de référé...* »

Pour une fois la compétence du référé ne se fondait plus sur la notion de l'urgence, si chère aux praticiens habituels de cette formation, tel que le définit l'article R 516-30 du Code du travail, mais faisait appel à la définition de l'article R 516-31 du Code du travail qui malheureusement jusqu'à cette période était très peu plaidé au sein des référés.

En effet, la notion du « *trouble manifestement illicite* » a pu enfin se concrétiser véritablement le 4 juin 1996 devant la formation des référés du Conseil des prud'hommes de Paris, en audience de départage, sur le dossier des militants CGT Peugeot Sochaux.

Depuis cette date de nombreux dossiers sont plaqués en référence à la notion du « *trouble manifestement illicite* » devant la formation des référés du Conseil des prud'hommes de Paris, beaucoup trouvent une issue favorable et les ordonnances sont confirmées par la Cour d'appel de Paris.

Ainsi aujourd'hui on peut plaider sans complexe devant la formation de référé la réintégration d'un salarié non protégé licencié pour fait de grève depuis l'affaire de X. contre le grand magasin parisien Bazar de l'Hôtel de Ville (BHV) au seul motif que : « *la concomitance entre la participation de la salariée au mouvement de grève et la mise en oeuvre de la procédure dans un climat social tendu rend celui-ci suspect et justifie qu'il soit fait droit à la demande de poursuite du contrat de travail de la salariée* » (2).

Pour autant, cette évolution ne s'est pas faite aussi évidemment que cela, il a fallu bousculer beaucoup d'incompréhensions, beaucoup d'idées reçues, tant la force des habitudes était prégnante, dans le rang des avocats, du côté patronal bien entendu, mais aussi y compris dans nos rangs syndicaux.

Malgré tout, l'attitude des conseillers patronaux est de s'opposer farouchement à toute notion du « *trouble manifestement illicite* » en ignorant les dispositions de l'article R 516-31 du Code du travail.

Ainsi, on ne verra jamais une décision du référé parisien prise sur le fondement du *trouble manifestement illicite* assumée par la formation normale, c'est toujours le juge professionnel du départage qui sera l'arbitre suprême dans ce type de dossier.

Si la lutte des classes sourd quelque peu dans la juridiction prud'homale, c'est bien devant la formation des référés qu'elle s'oppose le plus, tant il est vrai que l'urgence associée à la correction du *trouble manifestement illicite* trouve son terrain de prédilection devant cette formation d'exception.

Car ce n'est plus tant sur le terrain des textes de lois et des cheminements juridiques sur lesquels s'opposent le conseiller patronal et salarial, mais bien sur le terrain des conceptions sociales, philosophiques et politiques que le débat achoppe.

C'est sans doute la raison pour laquelle j'ai pu observer une attitude quasi constante des conseillers patronaux qui ne "veulent" ou ne "peuvent" pas assumer politiquement la condamnation des employeurs qui manifestement enfreignent les règles protectrices des droits des salariés.

C'est pourquoi on est toujours obligé de continuer le débat devant le juge départiteur pour que soit pris en compte les arguments qui mettent en évidence le bon droit qu'avait le demandeur salarié à saisir le juge des référés.

(1) Affaire des discriminations syndicales chez Peugeot : CPH Paris (Référé-Juge départiteur) 4 juin 1996, Dr. Ouv. 1996 p.381, note J.M. Verdier ; CA Paris (18^e Ch. C) 21 février 1997, Dr. Ouv. 1997 p.224, note J.M. Verdier ; CA Paris 14 janv. 1998, Dr. Ouv. 98 p. 285 ; concernant les salariés retraités : CA Paris

(18^e Ch. C), Dr. Ouv. 2001 p.41 ; Cass. Soc. 30 janv. 2002 Dr. Ouv. 2002 p. 333 ; protocole transactionnel, Dr. Ouv. 1998 p. 488.

(2) Cf. décision juge départiteur référé, CPH Paris du 28/07/1999, Dr. Ouv. 2000 p. 126.