

## GRÈVE – Licenciement pour abandon de poste – Contestation de la rupture – Nullité – Réintégration.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BOURGES (Référé) 3 décembre 2004

D. et a. contre SECC

### EXPOSE DU LITIGE :

MM. M., D., Z., Pe. et Pi. ont saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Bourges, le 10 novembre 2004, aux fins de voir la société SECC condamnée à leur payer leurs salaires du mois d'octobre 2004, ainsi que leurs indemnités de grands déplacements de la semaine 44 pour MM. M., D., Z. et Pe. et pour les semaines 44 et 45 pour M. Pi..

Ils sollicitent également leur réintégration dans l'entreprise du fait de leur mise à pied et le paiement du salaire durant la mise à pied.

Ils travaillent sur le site de Gennevilliers, sauf M. Pi. qui lui est affecté au chantier de Colombier.

Ils bénéficient des indemnités de grands déplacements, partent le lundi matin et reviennent en fin de semaine.

### MOTIF DE LA DÉCISION :

**Attendu que pour une bonne administration de la justice et en raison de la similitude des affaires, et en application de l'article 367 du NCPC il convient de joindre les instances et de statuer par une seule et même décision;**

**Attendu que les demandeurs fondent leur action sur cinq points :**

- paiement des salaires et frais de grands déplacements dus,
- constater la nullité des mesures de mise à pied prononcées dans les lettres de convocation à un entretien préalable de chacun d'entre eux,
- ordonner leur réintégration immédiate sous astreinte de 300 € par jour de retard à compter de la décision à intervenir,
- condamner la société à leur régler les salaires dus pendant la période de mise à pied,
- condamner la société à leur régler la somme de 500 € chacun sur le fondement de l'article 700 du NCPC.

**Attendu qu'au préalable il conviendra de répondre à la partie défenderesse qui fait valoir que la formation de référé n'est pas compétente pour juger et statuer sur le litige évoqué ;**

**Attendu, qu'en réponse, il est bon de rappeler que l'article L. 521-1 du Code du travail précise dans son alinéa 1<sup>er</sup> : "la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié".**

**Attendu que dans ses alinéas 2 et 3, l'article L. 521-1 du Code du travail dispose : "Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux", "Tout**

**licenciement prononcé en violation du premier alinéa du présent article est nul de plein droit".**

**Attendu que l'article R. 516-31 du Code du travail dispose : "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, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite" ;**

**Attendu que de nombreux arrêts de la Cour de cassation vont en ce sens :**

- Cassation sociale du 16 décembre 1992 : un salarié gréviste ne peut être licencié ou sanctionné à raison d'un fait commis au cours de la grève que si le fait est constitutif d'une faute lourde,

- Cassation sociale du 22 janvier 1992 : la nullité du licenciement d'un salarié gréviste n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève, elle s'étend à tout licenciement d'un salarié prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève à laquelle il participe et qui ne peut être qualifié de faute lourde ,

- Cassation sociale du 26 septembre 1990 : le licenciement des salariés grévistes étant entaché de nullité, c'est à bon droit et sans excéder ses pouvoirs que le juge des référés, pour faire cesser un trouble manifestement illicite, a ordonné la poursuite du contrat de travail qui n'avait pu être valablement rompu,

- Cassation sociale 26 septembre 1990 et 29 juin 1994 : lorsque, à l'occasion de la grève, l'employeur prend à l'égard du personnel gréviste des mesures de nature à faire échec au libre exercice du droit de grève, le juge des référés n'a pas à tenir compte de la contestation sérieuse relative à la faute lourde lorsqu'il ordonne la réintégration des salariés licenciés pour fait de grève.

**Attendu que la grève est un droit constitutionnel et une liberté fondamentale qui s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent (préambule de la Constitution 1946, auquel renvoie la Constitution du 4 octobre 1958) ;**

**Attendu qu'en préalable à la grève, les revendications doivent être présentées à l'employeur avant le déclenchement de la grève (Cassation sociale du 19 novembre 1996) ;**

**Attendu que, contrairement à ce qu'elle affirme, la direction de la société SECC était parfaitement informée des revendications des salariés concernés et ce dès le 29 octobre 2004 lors de la conversation téléphonique entre M. M. et Mme Po., directrice du personnel ;**

Attendu que le secrétaire général de l'union locale de Bourges était dans le même temps informé de la situation et se rendait dans la société dès le 2 novembre et prenait contact avec Mme Po. afin de l'informer de la situation ;

Attendu qu'au surplus, la direction était parfaitement au courant de la situation et revendications des salariés puisque fin octobre une réunion avec les salariés était organisée au cours de laquelle la direction s'engageait à régulariser la situation financière et indiquait que dorénavant les indemnités, toujours réglées forfaitairement, seraient effectivement versées le mercredi de la semaine en cours ;

Attendu que le 2 novembre 2004, les salariés décidèrent de cesser le travail, la direction n'ayant pas respecté ses engagements ;

Attendu qu'il est pour le moins surprenant de voir la société SECC sous-entendre ne pas avoir connaissance des revendications des salariés alors qu'une lettre recommandée avec accusé réception datée du 29 octobre 2004 adressée à M. M. confirme l'entretien téléphonique où justement il informait la direction du refus de poursuivre le travail si les frais de grands déplacements n'étaient pas remboursés (entretien attesté par les salariés présents) ;

Attendu qu'au surplus les courriers de mise à pied adressés aux salariés sont datés du 10 novembre 2004, alors que les revendications ont été portées à connaissance de la direction le 29 octobre, 2 novembre, 8 novembre 2004, revendications dont ont été informés dans le même temps M. C. et la presse locale ;

Attendu qu'il est erroné de sanctionner pour abandon de poste les salariés qui se sont rendus chaque jour à la société et étaient présents, refusant simplement de reprendre le travail et se rendre sur les chantiers n'étant pas remboursés de leurs frais ;

Attendu que le 29 octobre 2004, M. M. informait la direction des problèmes rencontrés par lui-même et ses collègues ; que le 2 novembre 2004 au matin, M. C., secrétaire de l'union locale CGT, contactait Mme Po., responsable du personnel, pour, lui aussi, l'informer de ces problèmes et de la décision d'arrêter le travail ;

Attendu qu'au vu et en application de ce qui précède, il conviendra de dire que le juge des référés est parfaitement compétent pour statuer sur le dossier soumis, et que l'employeur était, lui, parfaitement informé des problèmes rencontrés par ses salariés donnant ainsi une base légale à leur refus de reprendre le travail, donc de se mettre en grève ;

Sur le paiement des salaires et grands déplacements :

Attendu qu'en cours d'audience, MM. D., Z., Pe., et Pi. déclarant avoir été intégralement réglés de leur salaire et remboursement de frais, ces demandes ne sont pas maintenues à la barre ;

## Note.

Le rappel est suffisamment ferme et précis pour mériter l'attention. Les remboursements de frais de déplacement aux salariés avaient lieu chaque semaine pour des sommes relativement importantes. La répétition de retards dans ces remboursements provoquant mécontentements et discussions avec la direction, engagement était pris par cette dernière de respecter les délais. Devant de nouveaux décalages, les salariés cessaient le travail. L'employeur répliquait alors en les mettant à pied en vue d'un licenciement.

Saisissant opportunément la formation de référé du Conseil de prud'hommes (*Les contentieux de l'urgence et le droit du travail*, n° spéc. Dr. Ouv. juin 2004), les salariés ont demandé et obtenu le paiement des sommes dues et leur réintégration. Il résulte de la lettre même de l'article L. 521-1 la prohibition du licenciement pour fait de grève et la jurisprudence en faisant application est ancienne et constante (not. Cass. Soc. 26 septembre 1990, *CLGB*, Dr. Ouv. 1990 p. 457, *Grands arrêts* n° 200 ; quelques exemples récents : CA Reims 9 février 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 445 ; Cass. Soc. 8 juin 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 95).

Concernant M. M. qui n'a toujours pas été réglé à ce jour, alors que le calcul et fiche de paie ont été effectués en même temps que ses collègues et remis en temps ; il conviendra donc d'ordonner le règlement de sa demande pour la somme de 1 351,30 € représentant le montant de son salaire et frais de grands déplacements ;

Sur la nullité des mesures et la réintégration :

Attendu qu'il a été démontré que la direction de la SAS SECC était parfaitement informée des revendications de ses salariés, il s'ensuit que leur mouvement de grève était parfaitement légitime et de rajouter que la direction les ayant sanctionnés pour faute grave et non faute lourde comme prévu par les textes précités, il conviendra d'ordonner leur réintégration immédiate à leur poste afin de faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Sur la demande d'astreinte :

Attendu qu'en réponse à cette demande, il conviendra de condamner la SAS SECC à payer 30 € par salarié, et par jour de retard à compter de quinze jours suivant la notification de l'ordonnance ;

Sur le paiement des salaires pendant la mise à pied :

Attendu que la sanction se trouve être frappée de nullité et annulée, que la réintégration est ordonnée, il conviendra de condamner l'employeur à régler le salaire de chacun de ses salariés pour toute la durée de leur mise à pied ;

Sur l'article 700 du NCPC :

Attendu qu'eu égard à la décision rendue et aux circonstances de la cause, une somme de 100 € sera accordée à chacun des salariés sur le fondement de l'article 700 du NCPC ;

Attendu que la société SECC succombant, celle-ci sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du NCPC ;

PAR CES MOTIFS :

Ordonne à la SAS SECC de régler à M. M. son salaire d'octobre et frais de grands déplacements pour un montant de 1 351,30 € ;

Annule la sanction prise à l'encontre de M. M., M. D., M. Z., M. Pe. D., M. Pi. ;

Ordonne leur réintégration immédiate à leur poste de travail dans la société, sous astreinte de 30 € par jour de retard pour chaque salarié à compter de quinze jours suivant la notification de l'ordonnance ;

Condamne la SAS SECC à régler le salaire de chacun des salariés pendant toute la durée de la mise à pied ;

Condamne la SAS SECC à verser la somme de 100 € à chacun des salariés sur le fondement de l'article 700 du NCPC.

(M. Champault, prés. - M<sup>es</sup> Galut, Brami-Crehan, av.)

On notera le soin pris par les salariés et l'union locale de conserver des traces du fait d'avoir avisé la direction de l'entreprise des motifs de conflit ; cette précaution est indispensable compte tenu de la tolérance coupable dont fait preuve la Chambre sociale de la Cour de cassation vis-à-vis des employeurs de mauvaise foi prétendant ignorer les raisons d'un arrêt de travail des salariés (Cass. Soc. 12 nov. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 88, Avis contraire, P. Lyon-Caen).

On aurait pu s'interroger en l'espèce sur l'étendue de la faute commise par l'employeur et sur la possibilité, pour les salariés, de demander le paiement d'une grève due à un comportement patronal illégal. Sur ce point encore, la position excessivement restrictive de la Chambre sociale n'incite pas à l'optimisme (Cass. Soc. 5 janv. 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 182, n. YLP).