

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

(première partie)

Par Daniel BOULMIER, Maîtres de conférences,
Institut Régional du Travail, Université de Lorraine*

PREUVES AVANT TOUT PROCÈS – Discrimination – Action syndicale en substitution – Référé prud'homal – 145 CPC – Communication de pièces – Recevabilité.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (Ch. 6) 12 septembre 2017
Syndicat CGT personnels Schindler contre SA Schindler (RG n° 16/04.501)

Messieurs B. et N. ont été engagés par la société Schindler, respectivement les 17 juin et 11 avril 2013, occupant, actuellement, le poste de technicien de maintenance (niveau III, échelon 3, coefficient 240), au sein de l'établissement Schindler Île-de-France.

La convention collective applicable est celle des Industries métallurgiques de la Région parisienne.

La société a cessé, à compter du 1^{er} janvier 2015, de verser à ces salariés une indemnité de nuisance, considérant, aux termes d'un accord du 4 juillet 2001, que seuls les salariés intervenant « *sur des appareils localisés dans des sites spécifiques, à savoir : centrales nucléaires, travaux de maintenance sur navire, mine de potasse, silos, industries chimiques* », devaient bénéficier de cette indemnité de nuisance, ce qui n'était pas le cas de Messieurs B. et N.

Le syndicat CGT Schindler a assigné, en référé, la société aux fins de se voir communiquer, dans le dernier état de ses demandes :

- copie de l'audit ayant conduit à la décision de mettre fin au versement de la prime de nuisance pour les équipes SNCF des gares parisiennes et du métro de Toulouse ;
- l'ensemble des bulletins de paie pour la période de janvier 2011 à janvier 2015, les avenants au contrat de travail pour l'année 2014 et tous les courriers d'augmentation salariale de 2014 de l'ensemble des salariés rattachés au service de l'établissement Schindler de Toulouse dédié à l'entretien des ascenseurs et escaliers mécaniques du métro de Toulouse ;
- la liste des interventions sur les ascenseurs des gares SNCF du département de Seine-et-Marne (77) avec les dates précises pour l'année 2015 et le premier semestre 2016, ainsi que la liste des versements d'une indemnité de nuisance pour l'équipe Schindler en charge du département de Seine-et-Marne avec les dates précises pour l'année 2015 et le premier semestre 2016, et ce, dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'ordonnance, sous astreinte de 200 € par jour de retard et par document, le conseil se réservant la liquidation de l'astreinte, avec, en outre, la condamnation de la société à 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

La société a soutenu que la demande de communication de pièces était irrecevable et mal fondée sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile et, en conséquence, a sollicité le débouté des demandes du syndicat et sa condamnation à 2.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile

Par ordonnance de référé du 7 juin 2016, rendue en départage, le Conseil de prud'hommes de Versailles a débouté le syndicat CGT Schindler Île-de-France de l'intégralité de ses demandes, a rejeté, en tant que de besoin, toute autre demande, a condamné le syndicat au paiement des dépens de l'instance, rejetant la demande de la société formée sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le syndicat a régulièrement interjeté appel de l'ordonnance.

Par conclusions visées par le greffe et développées oralement à l'audience du 12 mai 2017, l'appelant fait valoir que le moyen de nullité de la déclaration d'appel soulevé par l'intimée, au motif que l'avocat inscrit au barreau de Paris ne peut désormais plus, depuis le 1^{er} août 2016, postuler en matière sociale devant la Cour d'appel de Versailles, n'est pas fondé ; que l'intervention en substitution du syndicat est recevable, l'accord tacite des salariés étant réputé acquis selon les modalités prévues à l'article L. 1234-2 du Code du travail ; qu'il existe des éléments de fait laissant présumer une discrimination fondée sur une différence de traitement entre les techniciens chargés

* Auteur de Conseil de prud'hommes. Agir et réagir au procès prud'homal, Lamy coll. « Axe droit », 2011, 494 p. ; coauteur du Lamy prud'hommes.

de la maintenance des gares parisiennes de la SNCF et leurs collègues de l'établissement de Toulouse ; qu'en application de l'article L. 1134-1 du Code du travail fixant le régime de la preuve en matière de discrimination, lorsque le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction en ordonnant, le cas échéant, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que les conditions de l'article 145 sont donc réunies puisqu'il existe un motif légitime à ordonner la communication des informations détenues par le seul employeur ; que le respect de la vie personnelle et le secret des affaires ne constituent pas, en eux-mêmes, un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 dès lors qu'il existe un motif légitime et qu'elles sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicités.

Par écritures visées par le greffe et développées oralement à l'audience du 12 mai 2017, l'intimée soulève, *in limine litis*, la nullité de la déclaration d'appel régularisée par le syndicat CGT Schindler, au motif que l'avocat inscrit au Barreau de Paris, constitué sur l'appel pour le syndicat, n'avait pas la capacité pour le faire ; soutient l'irrecevabilité de la demande au motif que l'article 145 du Code de procédure civile a pour vocation d'ordonner des mesures d'instructions et non la communication de pièces ; que l'appelant n'a pas utilisé les procédures spécifiques prévues par le Code du travail et adaptées à ses demandes de production de pièces ; soutient, à titre subsidiaire, que la demande du syndicat est irrecevable au motif que les conditions de l'article 145 ne sont pas réunies car elle n'est pas fondée sur un motif légitime et n'est pas utile ; que rien ne justifie qu'il soit porté atteinte au respect de la vie privée des salariés concernés par cette communication de pièces ; que la demande de l'appelant ne correspond pas à l'objet de la procédure de conservation de preuve prévue par l'article 145 du Code de procédure civile ; que les dispositions de l'article L.1134-1 du code du travail sur la discrimination ne s'appliquent pas dans le cadre d'un référé probatoire ; que Messieurs B. et N. sont placés dans une situation différente des salariés rattachés au service de l'établissement Schindler Toulouse en ce qu'ils n'effectuent pas le même travail exercé sur un site géographique différent, dépendant d'un établissement distinct, et que la différence de traitement est fondée sur un critère licite ; sollicite le débouté de toutes les demandes du syndicat.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé détaillé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS

Sur la nullité de la déclaration d'appel

La représentation devant la cour d'appel statuant en matière prud'homale demeure ouverte à tout avocat sans postulation, de sorte que le moyen soutenu par l'intimée sera écarté et la nullité de la déclaration d'appel rejetée.

Sur la substitution du syndicat aux deux salariés

Il n'y a pas lieu de statuer sur ce point qui n'est pas soutenu par l'intimée.

Sur la demande de communication de pièces

Le syndicat CGT Schindler sollicite, dans le cadre des dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile, la communication des éléments suivants :

- copie de l'audit ayant conduit à la décision de mettre fin au versement de la prime de nuisance aux équipes en charge de l'entretien des ascenseurs des gares parisiennes de la SNCF et du métro de Toulouse, l'ensemble des bulletins de paie pour la période de janvier 2013 à janvier 2015, les avenants au contrat de travail pour l'année 2014 et tous les courriers d'augmentation salariale de 2014 de l'ensemble des salariés rattachés au service de l'établissement Schindler de Toulouse dédié à l'entretien des ascenseurs et escaliers mécaniques du métro de Toulouse, à savoir Messieurs C., S. D., D., G., L., S., T., V. ;
- la liste des interventions sur les ascenseurs des gares SNCF du département de Seine-et-Marne (77) avec les dates précises pour l'année 2015 et le premier semestre 2016 ;
- la liste des versements d'une indemnité de nuisance pour l'équipe Schindler en charge du département de Seine-et-Marne (équipe aujourd'hui rattachée à l'agence Schindler de Les-Loges-en-Josas) avec les dates précises pour l'année 2015 et le premier semestre 2016, pour messieurs B., B., C., C., D., F., H., H., P.

SUR CE,

L'article 145 du Code de procédure civile permet à une partie de solliciter sur requête ou en référé des mesures d'instruction, telle que la production d'éléments de preuve pouvant être déterminants dans le cadre d'un procès en cours ou à venir.

Les articles R. 1454-1 et R. 1454-14 du Code du travail permettent aussi au conseil de prud'hommes, tant au stade du bureau de conciliation et d'orientation qu'au stade du bureau de jugement, d'ordonner la production de pièces utiles au procès, et notamment la remise de documents.

Toutefois, l'existence de ces dispositions spécifiques au Code du travail ne sont pas exclusives d'un recours à la procédure prévue par les dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile.

En l'espèce et en application de l'article L. 1134-1 du Code du travail, le syndicat appelant soutenant l'existence d'une discrimination salariale à l'encontre de Messieurs B. et N. doit, pour établir celle-ci, produire au juge, dans l'hypothèse d'une instance prud'homale, des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination. Dès lors, ces éléments sont nécessaires à la protection de leurs droits.

En matière salariale, seul l'employeur dispose des informations relatives au montant des salaires versés à son personnel et qu'en revanche, le salarié ne dispose d'aucun moyen de connaître la rémunération perçue par ses collègues de travail.

Dès lors, il convient de considérer que l'appelant justifie d'un motif légitime au soutien de sa demande s'agissant de la communication, concernant les salariés de Toulouse, des bulletins de paie, des avenants au contrat de travail de l'année 2014, ainsi que des courriers notifiant les augmentations salariales au cours de l'année 2014, ainsi que, concernant les salariés de l'agence de Les-Loges-en-Josas, la liste des versements d'une indemnité de nuisance, puisque, pour voir prospérer sa demande, il doit produire des informations dont seul l'employeur dispose.

Le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas, en lui-même, un obstacle à l'application de l'article 145, dès lors que le juge constate que les mesures ordonnées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie adverse.

La mesure d'instruction doit néanmoins veiller à limiter l'atteinte à la vie privée des salariés.

La cour autorisera la communication de ces pièces sous réserve de substituer, sur les documents communiqués, des lettres (A, B, C, ...) en lieu et place des noms et prénoms des salariés avec, au regard de la lettre, mention de l'agence (Toulouse ou Les-Loges-en-Josas) dont relèvent les salariés, avec suppression du numéro de Sécurité sociale et de l'adresse du salarié concerné.

En revanche, l'appelant ne justifie pas de l'utilité de la communication de la liste des interventions sur les ascenseurs, en vue de l'établissement ou la conservation de la preuve d'éléments susceptibles d'étayer une discrimination.

La demande de communication de ces éléments sera donc rejetée. L'ordonnance entreprise sera infirmée.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant, en dernier ressort, par arrêt contradictoire et mis à disposition au greffe,

REJETTE l'exception de nullité de la déclaration d'appel,

INFIRME l'ordonnance de référé du Conseil de prud'hommes de Versailles du 7 juin 2016.

Statuant à nouveau,

ORDONNE à la société Schindler de communiquer à l'appelant, dans un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt, l'ensemble des documents suivants :

- copie de l'audit ayant conduit à la décision de mettre fin au versement de la prime de nuisance aux équipes en charge de l'entretien des ascenseurs des gares parisiennes de la SNCF et du métro de Toulouse,
- l'ensemble des bulletins de paie pour la période de janvier 2013 à janvier 2015, des avenants au contrat de travail pour l'année 2014 et tous les courriers d'augmentation salariale de 2014 de l'ensemble des salariés rattachés au service de l'établissement Schindler de Toulouse dédié à l'entretien des ascenseurs et escaliers mécaniques du métro de Toulouse, à savoir Messieurs C., S. D., D., G., L., S., T., V,
- la liste des versements d'une indemnité de nuisance pour l'équipe Schindler en charge du département de Seine-et-Marne (équipe aujourd'hui rattachée à l'agence Schindler de Les-Loges-en-Josas) avec les dates précises pour l'année 2015 et le premier semestre 2016, pour Messieurs B., B., C., C., D., F., H., H., P. ;

DIT que cette communication devra s'effectuer dans les conditions suivantes : substitution au nom et prénom du salarié, sur les documents communiqués, d'une lettre (A, B, C, ...) avec, en regard de la lettre, mention de l'agence (Toulouse ou Les-Loges-en-Josas) dont relève le salarié ainsi que suppression du numéro de Sécurité sociale et de l'adresse du salarié concerné.

DEBOUTE le Syndicat CGT Schindler de sa demande de communication de la liste des interventions sur les ascenseurs des gares SNCF du département de Seine-et-Marne (77) avec les dates précises pour l'année 2015 et le premier semestre 2016.

(M. DE CHANDEVILLE, Président ; Mme BORREL, Conseiller ; M. DUSAUSOY, Conseiller ; Mme GONORD, Greffier)

Note.

À compter du 1^{er} janvier 2015, la société cesse de verser une prime de nuisance à 2 salariés, techniciens

de maintenance d'ascenseurs, considérant qu'aux termes d'un accord du 4 juillet 2001, ces salariés n'intervenaient pas sur les sites concernés par cette prime.

Le syndicat CGT Schindler, se plaçant sur le terrain d'une discrimination salariale, a alors assigné la société en référé prud'homal sur le fondement de l'article 145 CPC (1), aux fins de se voir communiquer un certain nombre de pièces détenues par l'employeur, en prévision d'une contestation sur la suppression de cette prime. La demande de pièces portait principalement sur un audit relatif à la suppression de la prime, sur des bulletins de paie sur une certaine période pour un groupe de salariés déterminé, sur des avenants à des contrats de travail, sur une liste d'interventions sur des ascenseurs dans certains sites, ainsi que sur une liste des versements d'une indemnité de nuisance pour une équipe désignée.

Une ordonnance de référé, rendue le 7 juin 2016 en départage, déboute le syndicat CGT de l'ensemble de ses demandes ; appel est alors interjeté de cette décision.

L'arrêt d'appel nous permet de préciser à nouveau la portée de l'article 145 CPC (1.), mais également d'aborder la question de l'action prud'homale des syndicats en substitution des salariés, action rarement utilisée (2.).

1. Sur la demande de documents détenus par l'employeur

Sur la demande principale du syndicat, la société affirmait que la demande de communication de pièces ne relevait pas de l'article 145 CPC, mais des seules dispositions spécifiques du Code du travail en matière de procédure prud'homale. Sur l'application de l'article 145 CPC, elle contestait le motif légitime de voir produire les pièces demandées et avançait que la production de certaines pièces portait atteinte à la vie privée des salariés concernés (2).

La Cour d'appel écarte l'ensemble de ces griefs :

– elle précise que les dispositions spécifiques à la procédure prud'homale ne sont pas exclusives du recours à la procédure visée par l'article 145 CPC et que les mesures d'instruction visées à cet article

comprennent la production d'éléments de preuve pouvant être déterminants dans un procès ;

– elle retient le motif légitime de l'action avant tout procès dès lors que seul l'employeur dispose des informations permettant de prouver l'existence d'une discrimination salariale ;

– elle écarte le grief d'atteinte à la vie privée « *dès lors que le juge constate que les mesures ordonnées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie adverse* » (3) ; toutefois, la mesure d'instruction devant veiller à limiter l'atteinte à la vie privée des salariés, la Cour d'appel autorise la communication des pièces concernant les salariés sous condition d'anonymisation et de suppression du numéro de Sécurité sociale et de l'adresse personnelle.

2. Sur l'action en substitution du syndicat

L'action ici rapportée l'est à l'initiative d'un syndicat, et non des salariés concernés, en application de l'article L.1134-2 du Code du travail, qui permet une telle action syndicale en cas de discrimination.

Selon l'alinéa premier de l'article L. 1134-2 du Code du travail, « *Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II [principe de non-discrimination]* ». Ces actions peuvent être exercées « *en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1* » (4).

Selon l'alinéa 3 de l'article L.1134-2, le syndicat doit avertir par écrit le salarié concerné par l'action en substitution ; le texte ne précise pas la forme de l'information, mais le Conseil constitutionnel a précisé que le syndicat devait justifier que le salarié avait eu connaissance de l'information (5), ce qui

(1) S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé. Cette revue a déjà publié de nombreuses décisions relatives au pouvoir du juge des référés d'ordonner à l'employeur, et avant tout procès, la production de pièces dont dépend un futur procès, pour exemple v. Dr. Ouvr. 2011, p.397, Dr. Ouvr. 2016, p.301, Dr. Ouvr. 2016, p.801 et nos notes ; Add. N. Bruché et C. Porin, « Instruire le dossier pour établir les faits : le rôle actif du juge », Dr. Ouvr. 2014, p.247.

(2) On notera, en incidente, que la société intimée avait soulevé la nullité de l'appel sur la question de la postulation de l'avocat de l'appelant, mais que cette demande est justement rejetée ; en effet, dans un avis, la Cour de cassation a écarté les règles de postulation en appel prud'homal. Pour la Cour de cassation, « Les

règles de la postulation prévues aux articles 5 et 5-1 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée ne s'appliquent pas devant les cours d'appel statuant en matière prud'homale, consécutivement à la mise en place de la procédure avec représentation obligatoire » (Cass. avis. 5 mai 2017, n° 17007 - 17-70.005).

(3) V. Cass. Soc. 19 déc. 2012, n° 10-20.526, Rev. dr. & proc. mars 2013 J.12, n. D. Boulmier. Un arrêt récent de la 1^{ère} chambre civile de la Cour de cassation a également écarté le grief tiré de l'atteinte à la vie privée résultant d'une ordonnance sur requête ayant autorisé un constat d'huissier sur des courriels de la messagerie personnelle d'un ancien salarié suspecté de concurrence déloyale, dès lors que la mesure était limitée aux documents en rapport avec les faits reprochés : Cass. 1^{ère} civ. 20 sept. 2017, n° 16-13.082.

(4) C. trav. art. L.1134-2, al. 2.

(5) C. const. 25 juill. 1989, n° 89-257, Dr. Soc. 1989, p.629.

commande une information soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée avec avis de réception. Toujours selon cet alinéa 3, le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours à compter de la notification pour s'opposer à cette action (6). Sans réponse du salarié à l'issue de ce délai, le syndicat peut agir sans avoir à justifier d'un mandat du salarié. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Cette action syndicale en substitution n'a nullement été discutée par la partie adverse. Une telle discussion aurait d'ailleurs été vaine, car, dans ses conclusions et pièces, le syndicat avait pris le plus grand soin d'apporter toutes les justifications utiles quant à son droit d'action et au respect des conditions imposées :

- justification de ses statuts et de sa représentativité au sein de l'entreprise ;
- justification du mandat donné à son représentant ;

- justification de l'information des salariés par lettre remise en main propre et de la date de cette information permettant de justifier l'écoulement du délai de 15 jours imparti aux salariés pour s'opposer (7).

On le voit à l'éclairage de la décision rapportée, l'action en substitution est des plus simples et sans discussion, dès lors qu'introduite conformément au texte applicable, toutes les justifications sont fournies tant au juge qu'à la partie adverse (8). Une difficulté réside dans le fait que le Code du travail comporte 14 domaines dans lesquels une action syndicale en substitution des salariés est possible et, il faut le regretter, la procédure applicable diffère d'une action à une autre ; la plus grande vigilance s'impose donc quant à la procédure à adopter, aux informations à donner au salarié concerné et aux justifications à produire.

(6) Il faut alors remarquer (contrairement à d'autres cas d'action en substitution) qu'il n'y a pas ici l'obligation, dans le courrier, d'informer le salarié ni de son droit d'opposition, ni du délai d'opposition. Il nous semble cependant que le syndicat a tout intérêt à procéder à cette information pour écarter tout litige potentiel. Le salarié qui souhaiterait s'opposer doit également se réserver la preuve de son opposition.

(7) La Cour de cassation a jugé que l'information du salarié pouvait intervenir le jour de l'introduction de l'instance, dès lors qu'un délai de 15 jours s'est écoulé lorsque le juge se prononce, Cass. Soc. 1^{er} févr. 2000, n°98-41.624, JCPE 2000, p. 760, n. D. Boulmier.

(8) V. notre tableau, in *Lamy prud'hommes* 2017, n° 1206.

RÉFÉRÉ Provision au titre du solde des salaires – Obligation non sérieusement contestable – Notion d'urgence : non.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 juillet 2017

M. X... contre l'Association Sporting club d'haltérophilie musculation (p. n° 16-12.499)

Vu les articles R. 1455-5 et R. 1455-7 du code du travail et 455 du code de procédure civile ;

Attendu, selon l'ordonnance de référé attaquée et les pièces de la procédure, que M. X... a été engagé par l'association Sporting club d'haltérophilie musculation, en qualité de directeur administratif, manager général, par un contrat unique d'insertion à durée déterminée d'un an, du 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2014 ; qu'un nouveau contrat unique d'insertion à durée déterminée a été conclu du 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2015 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale, en référé, d'une demande tendant au paiement d'une somme au titre du solde de ses salaires ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, le conseil de prud'hommes retient qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé que la demande ne remplit pas les conditions d'urgence prévues par les articles R. 1455-5 et suivants du code du travail, que la partie défenderesse conteste devoir cette somme, que la partie demanderesse n'apporte aucun élément de preuve à l'appui de ses demandes ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'octroi d'une provision lorsque l'obligation n'est pas sérieusement contestable n'est pas subordonné à la constatation de l'urgence, sans examiner, même sommairement, les deux contrats de travail et les lettres de réclamation du paiement du salaire produites par le salarié, la formation de référé du conseil de prud'hommes a violé les deux premiers textes susvisés et méconnu les exigences du dernier ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'ordonnance de référé rendue le 16 juin 2015, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ladite ordonnance de référé et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre de la Réunion ;

(Mme Goasguen, prés. - SCP Hémerly et Thomas-Raquin, av.)

Note.

Cet arrêt surprend, non pas par sa solution constante, mais par le fait qu'il ait fallu rappeler au juge des référés que ses pouvoirs ne se limitent pas au seul article R. 1455-5 du Code du travail.

À l'issue d'un second contrat unique d'insertion, un salarié saisit la formation de référé du Conseil de prud'hommes en paiement d'une somme au titre du solde de ses salaires. Le Conseil de prud'hommes le déboute de ses demandes en avançant trois arguments :

- la demande ne remplit pas les conditions d'urgence prévues par les articles R. 1455-5 et suivants du Code du travail ;
- la partie défenderesse conteste devoir cette somme ;
- la partie demanderesse n'apporte aucun élément de preuve à l'appui de ses demandes.

La Cour de cassation censure cette motivation fort étonnante émanant d'une formation de référé (9).

La formation de référé a rejeté les demandes sans examiner, même sommairement, les deux contrats de travail et les lettres de réclamation du paiement du salaire produites par le salarié. Pour ce faire, elle s'est abritée derrière la notion d'urgence, en visant les articles R. 1455-5 et suivants du Code du travail, ce qu'il faut comprendre comme visant dans un « même paquet » les articles R. 1455-5, R. 1455-6 et R. 1455-7. Il faut alors rappeler la teneur de ces trois articles :

R. 1455-5 : « Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé 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 ».

R. 1455-6 : « 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 ».

R. 1455-7 : « Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire ».

Ces trois articles sont indépendants les uns des autres, aussi la formation de référé ne peut s'en tenir à la seule notion d'urgence du premier de ces textes et considérer que faute d'une telle urgence, il n'y aurait pas lieu de prendre en compte les pouvoirs accordés par les deux autres. En effet, le deuxième texte donne compétence à la formation de référé pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; le troisième lui donne compétence pour accorder une provision ou ordonner l'exécution d'une obligation lorsque l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

C'est donc sans surprise que la Cour de cassation a censuré l'ordonnance de référé pour violation des articles R. 1455-5 et R. 1455-7 en énonçant que « l'octroi d'une provision lorsque l'obligation n'est pas sérieusement contestable n'est pas subordonné à la constatation de l'urgence » (10) et en relevant que la formation de référé s'était prononcée « sans examiner, même sommairement, les deux contrats de travail et les lettres de réclamation du paiement du salaire produites par le salarié ».

(9) Il faut utilement se reporter aux chroniques portant sur le juge des référés, publiées dans cette revue ; sans exhaustivité : S. Mraouahi, Du bon usage du référé prud'homal, Dr. Ouvr. 2017, p. 290 ; T. Durand, Le juge prud'homal des référés à saisir d'urgence, Dr. Ouvr. 2012, p. 533 ; J.-C. Lam, M.-L. Dufresnes Castets et M. Pannigel-Ninnouche, « Les contentieux de l'urgence et le droit

du travail, Dr. Ouvr. 2004, p. 249 ; F. Lepany, Les pouvoirs du juge et les voies procédurales, Dr. Ouvr. 1999, p. 115.

(10) Il a déjà été jugé que, pour caractériser un trouble manifestement illicite, la notion d'urgence n'a pas lieu d'être constatée : Cass. Soc. 15 mars 1984, n° 82-12.570.


comité d'histoire
et association pour l'étude de l'histoire
de la sécurité sociale

le prix 2018

Le Comité d'histoire de la Sécurité sociale a décidé de récompenser chaque année des thèses et des travaux de niveau master, achevés depuis moins de trois ans se rapportant à l'histoire de la Protection sociale au sens large (chômage et action sociale inclus) y compris dans sa dimension internationale.

En 2018, quatre prix pourront être décernés :

- d'une part, deux prix pour des thèses travaux de recherche inédits à dimension historique d'un montant de 2 500 € pour le 1^{er} prix et de 2 000 € pour le 2^{ème} prix.
- et d'autre part, deux prix pour des mémoires de master travaux d'encouragement à la recherche (niveau master) de 1 500 € pour le 1^{er} prix et de 1 000 € pour le 2^{ème} prix.

Ces travaux devront être transmis avant le 30 avril 2018 en 2 exemplaires : Par envoi postal : au Secrétariat du Comité d'Histoire de la Sécurité sociale, Ministère des Solidarités et de la Santé, pièce 1173 AT - SP, Adresse postale : 14 Avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP. Ou déposés au secrétariat du CHSS Aux bureaux : 18 place des cinq martyrs du Lycée Buffon, 75014 PARIS, pièce 1173 AT. Pour les modalités de participation voir le règlement du concours (peut être adressé sur simple demande à : chss@sante.gouv.fr). Les prix seront décernés par le Comité d'histoire à la fin de l'année 2018.