

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER

4ème A chambre sociale

ARRET DU 17 AVRIL 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : **N° RG 18/00929 - N° Portalis DBVK-V-B7C-N2DY**

Décision déferée à la Cour : *Ordonnance du 06 SEPTEMBRE 2018
CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE
MONTPELLIER - N° RG 18/00180*

APPELANTE :

EPIC SNCF RESEAU agissant poursuites et diligences de ses
représentants légaux en exercice domiciliés es-qualités audit siège
15-17 Rue Jean Philippe RAMEAU - CS 80001
93418 LA PLAINE SAINT DENIS CEDEX
Représentée par Maître Jérémie BALZARINI de la SCP
BALZARINI, SAGNES, SERRE, LEFEBVRE, avocat au barreau
de MONTPELLIER

IC/JPM

INTIME :

Monsieur Jean-François RANDADO
né le 10 Août 1980 à Nîmes - de nationalité Française
28, place de l'Arbousier - 30470 AIMARGUES
Représenté par Maître Alain OTTAN de l'ASSOCIATION
ASSOCIATION D'AVOCATS OTTAN, avocat au barreau de
MONTPELLIER

Grosse + copie
délivrées le
à

ORDONNANCE DE CLOTURE DU 06 février 2019

COMPOSITION DE LA COUR :

En application de l'article 907 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le **13 FEVRIER 2019**, en audience
publique, devant la cour composée de :

Monsieur Jean-Pierre MASIA, Président
Madame Florence FERRANET, Conseillère
Monsieur Jacques FOURNIE, Conseiller
qui en ont délibéré.

- signé par **M. Jean-Pierre MASIA, Président**, et par
Madame Isabelle CONSTANT, Greffière.

Trial	Control	MCI	AD
1	95	85	75
2	95	85	75
3	95	80	70
4	95	80	65
5	95	75	65

«le 14 mai 2018, vers 12h15, en gare de Nîmes, alors que vous participiez, en tant que gréviste, à une manifestation sur le quai de la voie C, empêchant la circulation et de départ du TER n° 86985 se trouvant à quai, vous avez été identifié brandissant une torche à flamme rouge allumée, et l'ayant intentionnellement posée sur la vitre latérale de la cabine de conduite du TER n° 86985. Le conducteur du TER, qui se trouvait juste de l'autre côté de la vitre a été blessé à l'œil, ce qui a notamment conduit le médecin du travail à prononcer un avis d'aptitude temporaire à son poste de travail. En conséquence, j'ai décidé, en application de l'article 2 du chapitre 9 du Statut de prononcer votre suspension à compter du 28 mai 2018, dans l'attente des poursuites disciplinaires que cette affaire pourrait engendrer.»

Le 7 juin 2018, le salarié a été convoqué à un entretien préalable en vue d'une éventuelle radiation des cadres et, par lettre du 19 juin 2018, l'employeur a fait connaître au salarié qu'il faisait l'objet d'une proposition de sanction égale à la radiation des cadres et qu'il était dès lors traduit et convoqué devant le conseil de discipline devant siéger le 18 juillet 2018.

Par lettre du 27 juillet 2018, reçu le 30 juillet 2018, l'employeur a saisi la Direccte d'une demande d'autorisation de radiation des cadres.

Par lettre du 26 juillet 2018, notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception du 31 juillet 2018, l'employeur a fait connaître au salarié le maintien de la mesure conservatoire dans les termes suivants :

« Le 28 mai 201 une mesure conservatoire de suspension vous a été notifiée dans le cadre d'une procédure disciplinaire, pour des faits susceptibles de constituer une faute lourde et d'engendrer une radiation des cadres. Cette procédure est actuellement en cours. De par votre qualité de membre du CHSCT, vous faites l'objet de la procédure reprise à l'article L 2411-10 du code du travail concernant le licenciement d'un salarié protégé. Je vous informe que la mesure conservatoire de suspension dont vous faites l'objet, est maintenue jusqu'à la fin de la procédure d'autorisation de licenciement de l'inspection du travail. »

Estimant, au visa de l'article 2 paragraphe 5 du chapitre 9 du statut prévoyant une durée maximum de 2 mois, que la mesure de suspension était arrivée à son terme le 28 juillet 2018 et que le refus manifesté par son employeur, le lundi 30 juillet 2018 à 7h45, de lui permettre de reprendre son travail avant que ne lui soit remise en main propre, le même jour à 9h15, une lettre du 26 juillet 2018 qui n'avait pas été portée jusqu'alors à sa connaissance, lui notifiant le maintien de la mesure de suspension, Monsieur Jean-François Randado a saisi, le 1^{er} août 2018, le conseil de prud'hommes de Montpellier, statuant en référé, aux fins, sous le visa des articles R1455-5 et R1455-6 du code du travail, de voir ordonner à l'employeur son rétablissement immédiat à son poste de travail sous astreinte de 1000€ par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification de la décision à intervenir et de faire condamner l'employeur à lui payer la somme de 3000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ordonnance 6 septembre 2018, le conseil de prud'hommes de Montpellier, statuant en référé, s'est déclaré compétent pour connaître du litige, a « reconnu » le trouble manifestement illicite et a ordonné à l'employeur de rétablir immédiatement le salarié à son poste de travail sous astreinte de 1000 € par jour de retard à compter du 8^e jour suivant la notification de la décision et a condamné l'employeur à verser au salarié la somme de 3000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 10 septembre 2018, le salarié a été réintégré.

Par lettre du 24 septembre 2018, l'inspecteur du travail notifiait à l'employeur sa décision de refus de la demande d'autorisation de la radiation des cadres du salarié.

C'est l'ordonnance dont SNCF Réseau Infra-Log Languedoc-Roussillon a régulièrement interjeté appel.

L'affaire a été fixée à bref délai conformément à l'article 905 du code de procédure civile à l'audience du 13 février 2019.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

La SNCF Réseau Infra-Log Languedoc-Roussillon demande à la cour de réformer l'ordonnance attaquée, constater que le salarié a été réintégré, dire qu'elle n'avait pas commis de trouble manifestement illicite en maintenant la suspension du salarié dans l'attente de la décision de l'inspection du travail du 24 septembre 2018, débouter le salarié de l'ensemble de ses prétentions et le condamner à lui payer la somme de 3000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient pour l'essentiel que conformément à l'article 2 du chapitre 9 du statut, la mesure de suspension pouvait durer plus de 2 mois puisqu'elle était dans l'attente d'une action judiciaire, que les situations visées par ce texte pour maintenir la suspension au-delà du délai de 2 mois n'étaient pas exhaustives, que les droits du salarié suspendu avaient été garantis en ce que la mise en œuvre de la procédure disciplinaire avait permis au salarié de s'expliquer à trois reprises, que la durée de la mesure de suspension, justifiée par la gravité des faits, était adaptée à la procédure disciplinaire qui imposait le respect des délais, que la suspension n'avait à ce jour entraîné aucune conséquence financière, qu'il avait été jugé que le dépassement de la durée maximale de la mesure de suspension ne constituait pas une irrégularité de fond ni de forme de nature à remettre en cause la validité de la sanction décidée, qu'il aurait été incohérent de rétablir un salarié à son poste alors qu'une procédure de licenciement pour faute lourde était en attente d'autorisation, que le salarié avait commis des faits, en tant que gréviste, ayant consisté à entraver la liberté du travail, à entraver la liberté des circulations et commettre des violences volontaires sur un salarié non gréviste en apposant directement une torche à flamme rouge sur la vitre derrière laquelle ce salarié se trouvait.

Monsieur Jean-François Randado demande à la cour de confirmer l'ordonnance en toutes ses dispositions, en toute hypothèse, vu la décision de l'inspecteur du travail du 24 septembre 2018 refusant l'autorisation de licenciement, ordonner son rétablissement immédiat à son poste de travail et ce sous astreinte de 1000 € par jour de retard à compter du 8^e jour suivant la notification de l'arrêt et condamner l'appelante à lui payer la somme de 3000 € qui l'article 700 du code de procédure civile.

Il fait valoir pour l'essentiel que l'article 2 paragraphe 5 du chapitre 9 du statut prévoyait une durée maximale de 2 mois de la suspension sauf le cas de la maladie de l'agent ou de la nécessité d'attendre les résultats d'une action judiciaire ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce, que la procédure d'autorisation de licenciement n'était pas visée comme une exception possible au délai de 2 mois, qu'en toute hypothèse, le refus d'autorisation ayant été exprimé le 24 septembre 2018, la suspension avait pris fin avec ce refus, que sur les faits qui lui étaient reprochés, les éléments matériels produits démontraient qu'il n'avait pas apposé la torche sur la fenêtre de la cabine du conducteur du train et qu'il ne l'avait pas blessé, que la déclaration d'accident du travail et la plainte du conducteur avaient été tardives, que la procédure disciplinaire n'avait pas été menée avec diligence et en toute hypothèse n'avait pas respecté le délai de 2 mois imparti par le statut, que le trouble était manifestement illicite dès lors que la plainte déposée par le salarié n'était pas une action en justice et que la saisine de la Direccte ne constituait pas un motif de dérogation au délai de 2 mois, que la mesure de suspension n'était qu'une mesure conservatoire et non pas une sanction en sorte qu'il n'était pas impossible d'y mettre fin dans l'attente de la décision administrative, que le respect de la procédure disciplinaire invoqué par l'employeur ne pouvait pas l'emporter sur le respect substantiel des droits du salarié, qu'il n'appartenait pas en tout état de cause à l'autorité judiciaire d'apprécier l'opportunité de la suspension, que ne constituait pas une faute lourde la participation d'un représentant du personnel à un mouvement de grève sans violence ni entrave prolongée à la circulation des trains.

SUR CE

L'article 2. 5 du chapitre 9 du GRH 1 du « *Statut des relations collectives SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le Groupe Public Ferroviaire et leurs personnels* » prévoit que « *la suspension ne doit pas durer plus de 2 mois, sauf impossibilité résultant notamment d'une maladie de l'agent ou de la nécessité d'attendre les résultats d'une action judiciaire.* »

Il résulte de la stricte application de ce texte conventionnel que les deux situations qu'il vise comme caractérisant l'impossibilité de limiter la suspension à une durée maximum de 2 mois, en l'espèce la maladie de l'agent ou la nécessité d'attendre les résultats d'une action judiciaire, ne sont pas exhaustives comme le démontre l'emploi du mot "notamment" qui ne leur donne aucun caractère exclusif.

Si l'employeur peut donc se prévaloir de toute autre situation que celles mentionnées par ce texte, il n'en demeure pas moins qu'en cas de contestation, il appartient à l'employeur, qui a maintenu la suspension au-delà de 2 mois, de démontrer l'impossibilité dans laquelle il s'était trouvé de limiter la suspension à cette durée.

En l'espèce, pour justifier le dépassement de cette durée, l'employeur ne peut pas tout d'abord se prévaloir de l'existence des deux plaintes déposées au commissariat de police de Nîmes par le conducteur du TER, les 18 mai et 1^{er} juin 2018, du chef de violences aggravées ni de la plainte déposée auprès de ce commissariat par l'employeur, le 29 mai 2018, du chef d'entrave à la circulation des trains.

En effet, même en retenant que ces plaintes puissent être considérées comme un préalable indispensable à une action judiciaire soit de la part des victimes soit à l'initiative du ministère public, l'employeur ne se serait pas pour autant trouvé dans la nécessité d'attendre les résultats des enquêtes diligentées à la suite de ces plaintes puisqu'il disposait déjà à l'expiration de la période de 2 mois, soit le 28 juillet 2018, d'éléments matériels suffisants pour lui permettre d'apprécier la réelle participation du salarié mis en cause aux faits reprochés.

S'agissant de ces éléments, il sera renvoyé aux plaintes ci-dessus visées, au constat de l'huissier de justice dressé le jour des faits à la demande de l'employeur, aux photographies prises par l'officier ministériel montrant très clairement plusieurs participants dont Monsieur Randado, au fait que l'employeur détenait dès le premier jour l'identité de plusieurs témoins directs non grévistes, notamment un agent de quai visible sur les photographies ou encore l'agent présent dans la cabine de conduite aux côtés du conducteur blessé, à la déclaration d'accident du travail du 16 mai 2018, aux différents éléments médicaux établis entre le 16 mai 2018 et le 7 juin 2018 ainsi qu'aux explications fournies par Monsieur Randado sur les faits.

Ainsi, l'employeur disposait d'éléments suffisants pour lui permettre de prendre position sur la suite à donner à cette affaire sans qu'il soit nécessaire pour lui d'attendre l'issue des enquêtes pénales.

En tout état de cause, en indiquant devant la cour (pages 4 et 12 de ses conclusions d'appel) qu'à l'expiration de la période de deux mois, il avait pris position en faveur d'une radiation des cadres et qu'il était dans l'attente d'obtenir l'autorisation de licenciement qui avait été demandée le 27 juillet 2018, l'employeur reconnaît que l'issue des plaintes ci-dessus était indifférente à sa décision, manifestement déjà prise, de licencier Monsieur Randad, seul un refus de l'inspection du travail étant de nature à le faire renoncer.

C'est dès lors de manière inexacte que l'employeur soutient avoir maintenu la suspension dans l'attente de l'issue d'une action judiciaire, motif d'ailleurs non visé dans sa décision du 26 juillet 2018.

Pour justifier le dépassement de la durée de 2 mois, l'employeur ne peut pas non plus se prévaloir de ce que la procédure disciplinaire à valeur statutaire était en cours lors de la

notification du maintien de la suspension.

En effet, à l'expiration du délai de 2 mois soit le 28 juillet 2018, la procédure disciplinaire était achevée, comme le montre le déroulement du calendrier exposé dans ses écritures par l'appelant lui-même, et seule l'autorisation de l'inspection du travail, demandée par l'employeur le 27 juillet 2018, restait en attente. Si cette autorisation était un préalable obligatoire à la rupture du contrat de travail, elle ne constituait pas pour autant une impossibilité de mettre un terme à une suspension par nature provisoire et limitée à 2 mois.

La nature des faits et leur gravité, également invoquées par l'employeur, ne pouvaient pas davantage justifier le maintien de la mesure sauf à donner à celle-ci le caractère de pré-sanction, ce que l'employeur savait être illicite alors de surcroît qu'il n'ignorait pas qu'il s'exposait à un éventuel refus de l'inspecteur du travail.

Le maintien de la suspension au-delà du délai de 2 mois sans justification constituait bien un trouble manifestement illicite en ce qu'elle avait pour effet d'interdire au salarié de travailler et de paraître sur les lieux du travail peu important par ailleurs l'absence de privation de rémunération.

C'est donc à bon droit que le conseil de prud'hommes, statuant en référé, a ordonné sous astreinte à l'employeur de faire cesser ce trouble manifestement illicite.

La décision attaquée sera dès lors confirmée sauf à y ajouter le constat de la réintégration de Monsieur Randado le 10 septembre 2018.

L'équité commande d'allouer une indemnité de 1200€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme l'ordonnance du conseil de prud'hommes de Montpellier, statuant en matière de référé, du 6 septembre 2018 en toutes ses dispositions et, y ajoutant, constate que Monsieur Jean-François Randado a été réintégré le 10 septembre 2018.

Condamne la SNCF Réseau à payer à Monsieur Jean-François Randado la somme de 1200€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la SNCF Réseau aux entiers dépens.

LA GREFFIERE,

LE PRESIDENT,

