

ORDONNANCE DE DÉPARTAGE EN REFERE
en date du 10 mai 2019

AFFAIRE

contre
SASU SEPUR

Entre :

ORDONNANCE
contradictoire en premier ressort DEMANDEUR

Et :

MINUTE N° 20-2019

SASU SEPUR
Z.A. du Pont Cailloux
Route des Nourrices
78850 THIVERVAL GRIGNON
représentée par
assistée par

Notification par L.R.A.R.
au demandeur et au défendeur
le 17 Mai 2019

DEFENDEUR

Copie exécutoire délivrée le :
à

Débats à l'audience publique du : 12 avril 2019

Copie simple délivrée aux conseils des
parties le 17 Mai 2019

- Composition de la formation des référés lors des débats
(articles R. 1454-29, R. 1454-30, R. 1454-31 du code du travail)
Monsieur : président juge départiteur
Madame : assesseur conseiller (S)
Monsieur : assesseur conseiller (E)
Assistés lors des débats de : greffier

Copies simples délivrées aux conseillers de
prud'hommes le :

ORDONNANCE prononcée par mise à disposition au greffe le
10 mai 2019

par : Monsieur : président juge départiteur,
assisté de : Madame : greffier

EXPOSE DU LITIGE

Le 19 septembre 2018, la société SEPUR, spécialisée dans la collecte et le traitements des déchets, s'est vu attribuer par le syndicat intercommunal des ordures ménagères (SIOM) de la vallée de Chevreuse le marché de la collecte des déchets ménagers assuré par l'établissement de Villejust, avec effet au 1er novembre 2018.

Dans ce cadre, les contrats de travail des salariés de cet établissement, anciennement salariés de la société , dont Monsieur ont été transférés à la société SEPUR, en application des dispositions de l'annexe 5 de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, qui assure la continuité des contrats de travail en cas de changement de prestataire. L'accord individuel de Monsieur a été adressé le 23 octobre 2018 à la société SEPUR, par

, parmi les accords des 84 salariés concernés.

Le 23 octobre 2018, Monsieur [redacted] délégué syndical central CGT au sein de la société SEPUR, par courrier rédigé sur papier à en-tête de la branche des déchets de la fédération nationale des syndicats des transports CGT, a notifié à la société SEPUR un préavis de grève pour une durée illimitée concernant l'ensemble du personnel de l'établissement et de tous les services de l'agence de Villejust en charge de l'exécution du contrat du SIOM, préavis prenant effet le 1er novembre 2018.

Les revendications portaient notamment sur les conditions de travail et de rémunération appliquées par la société SEPUR.

Le 1er novembre 2018, aucun des 84 salariés transférés ne s'est présenté sur le lieu de travail, chacun se déclarant gréviste dans le cadre du mouvement initié par le syndicat CGT, en ce compris Monsieur [redacted].

Le 4 décembre 2018, Monsieur [redacted] a saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes de Longjumeau afin qu'il constate que la société SEPUR ne lui fournissait pas de travail depuis le 2 novembre 2018, pas plus qu'elle ne le rémunérait, et qu'il condamne en conséquence, sous astreinte, ladite société à lui verser une provision au titre des jours non rémunérés en novembre 2018.

Les parties ont été convoquées à l'audience du 17 janvier 2019.

La formation paritaire de référé n'ayant pu se départager, l'affaire a été renvoyée devant la même formation du conseil de prud'hommes présidée par un juge départiteur à l'audience du 12 avril 2019.

Lors de l'audience, Monsieur [redacted] représenté par son conseil, a demandé à la formation de référé du conseil des prud'hommes de :

- condamner la société SEPUR à lui payer, à titre provisionnel la somme de [redacted] à titre de rappel de salaire pour la période du 2 au 30 novembre 2018, la somme de [redacted] à titre d'indemnité compensatrice de congés payés y afférente, la somme de [redacted] à titre de rappel de salaire pour la période du 1er au 31 décembre 2018 et la somme de [redacted] à titre d'indemnité compensatrice de congés payés y afférente ;
- condamner la société SEPUR à lui remettre les bulletins de salaires rectifiés correspondant ;
- assortir les condamnations d'une astreinte de 50,00 € par jour à compter du prononcé de l'ordonnance ;
- se réserver la possibilité de liquider l'astreinte ;
- débouter la société SEPUR de l'ensemble de ses demandes ;
- condamner la société SEPUR à lui payer la somme de 500,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les entiers dépens.

Au soutien de ses prétentions, Monsieur [redacted] a repris oralement ses conclusions écrites auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des prétentions et moyens.

En substance, il a soutenu, au visa des articles R. 1455-5, R. 1455-6 et R. 1455-7 du code du travail, que la formation de référé du conseil de prud'hommes était compétente pour connaître du litige, dès lors que, nonobstant l'existence d'une contestation sérieuse, le juge de référé est compétent pour ordonner le paiement d'une provision sur salaire, mesure conservatoire de nature à faire cesser le trouble manifestement illicite constitué par la privation de rémunération et qu'en l'espèce, l'absence de versement de sa rémunération par la société SEPUR pendant deux mois caractérisait un trouble manifestement illicite, violation de la règle de droit selon laquelle l'employeur doit rémunérer le salarié.

Monsieur [redacted] a précisé, d'une part, que l'absence d'urgence - qu'il contestait - ou l'existence de contestations sérieuses était indifférente à la compétence de la formation de référé sur le fondement de l'article R. 1455-6 du code du travail et, d'autre part, que n'était pas tardive la saisine du conseil, intervenue le 4 décembre 2018, immédiatement après la non-perception de sa paie de novembre 2018.

Il a ensuite soutenu que le salarié non-gréviste avait droit à son salaire, même s'il n'a pu travailler, dès l'instant qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur pour effectuer son travail, que le fait de rester à la disposition de l'employeur était une notion distincte de la présence effective sur le lieu de travail ou du fait d'effectuer un travail et qu'il appartenait à l'employeur d'établir, d'une part, qu'il avait satisfait à son obligation de fournir du travail au salarié, ainsi que les instruments et moyens nécessaires à son exécution et, d'autre part, que le salarié avait refusé d'exécuter son travail ou ne s'était pas tenu à sa disposition. A cet égard, Monsieur [redacted] a soutenu que la société SEPUR ne lui avait pas fourni de travail entre le 2 novembre 2018 et le 31 décembre 2018, n'ayant pas fait venir le personnel d'encadrement nécessaire, ni mis à sa disposition le matériel, les équipements individuels et les véhicules indispensables à l'activité, malgré les nombreux courriers adressés par les salariés et leurs représentants, ainsi que cela ressortait des copies de ces courriers, de courriers adressés à l'inspection du travail, aux communes, au SIOM et à la préfecture, de vidéos, de constats de l'inspection du travail, alors qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur dès le 2 novembre 2018, ainsi que cela ressortait de ses déclarations, de listes d'émargement établies par les salariés, de courriers, et du compte-rendu d'une réunion tenue le 27 novembre 2018 entre le SIOM, la société SEPUR, l'inspection du travail et une délégation de salariés.

Monsieur [redacted] a ajouté que la société défenderesse n'apportait aucun élément pour démontrer qu'il avait refusé d'exécuter son travail ou ne s'était pas tenu à la disposition de son employeur, se contentant d'invoquer la qualité de grévistes des salariés dans leur ensemble, sans distinction et que les constats étaient dépourvus de valeur probante, compte-tenu du stratagème utilisé par l'huissier (déguisement, dissimulation), des divergences observées entre lesdits constats et les constatations des salariés, de décomptes vagues et erronés. Il a également soutenu que les constats ne faisant état que de la « présence » ou non des salariés, ils ne démontraient pas de refus de se tenir à la disposition de l'employeur dès lors que le fait de se tenir à la disposition de son employeur n'est pas assimilable à la simple présence dans les locaux, et ce alors qu'il avait été demandé aux salariés de ne pas se présenter pour la prise de poste à l'intérieur de l'agence.

Monsieur [redacted] enfin soutenu qu'alors que la qualité de gréviste du salarié ne peut résulter que des seules déclarations de l'intéressé et des seuls actes positifs manifestant sa participation, jour par jour, au mouvement, la société SEPUR n'avait fait établir une liste des salariés grévistes que le premier jour, et que sa qualité de non-gréviste ressortait d'une vidéo montrant le représentant des salariés indiquer à l'huissier mandaté par l'employeur et au représentant de ce dernier, que les salariés n'étaient plus grévistes depuis le 2 novembre 2018 au matin, du constat établi par l'huissier le 2 novembre 2018 mentionnant que les personnes présentes n'étaient plus en grève et attendaient leurs outils de travail et une formation adaptée à leur activité, des correspondances adressées à la direction de la société SEPUR par le représentant syndical CGT et des déclarations expresses de l'ensemble des salariés en date du 14 novembre 2018, adressées à la société SEPUR le 15 novembre 2018, et en date du 22 décembre 2018.

A la demande du président, il a précisé ne plus formuler de demande tendant à écarter certaines pièces des débats.

La société SEPUR, représentée par [redacted], dûment habilitée à cet effet, et assistée par son conseil, a demandé au conseil de prud'hommes de :

in limine litis :

- déclarer la formation de référé incompétente et d'inviter Monsieur [redacted] à saisir le conseil au fond ;

à titre subsidiaire :

- constater l'absence de Monsieur [redacted] de son lieu de travail depuis le 1er novembre

2018 jusqu'à sa reprise début janvier 2019 ;

- requalifier ces absences en journées de grèves ou absences non autorisées non payées selon les périodes, et en tout état de cause de dire et juger qu'elles n'ont pas été travaillées du fait du salarié qui de ce fait ne peut prétendre à rémunération ;
- juger l'absence de trouble illicite imputable à l'employeur ;
- débouter Monsieur [redacted] de l'ensemble de ses demandes de rappel de salaires de novembre 2018 à janvier 2019 ;
- constater que la société est affiliée à une caisse de congés payés ;
- débouter Monsieur [redacted] du surplus de ses demandes ;

en tout état de cause :

- constater la mauvaise foi du demandeur ;
- condamner Monsieur [redacted] à verser à la société SEPUR la somme de 75,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner Monsieur [redacted] à verser à la société SEPUR à titre de provisions la somme de 677,00 € au titre des frais engagés ;
- condamner Monsieur [redacted] aux dépens.

Au soutien de ses prétentions, la société défenderesse a repris oralement ses conclusions écrites auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des prétentions et moyens.

Au soutien de son exception d'incompétence de la formation de référé, elle a indiqué que le litige ne présentait pas un caractère d'urgence, alors que les demandeurs ont attendu le 4 décembre 2018 pour saisir la juridiction alors qu'ils déclarent ne plus être en grève depuis le 2 novembre 2018 ; que chacun des salariés s'étant déclaré en grève le 1er novembre 2018 et n'ayant informé l'employeur que le 15 novembre 2015 qu'il ne se considérait plus gréviste, sans pour autant reprendre le travail après cette date, il existait une contestation sérieuse sur la situation du demandeur ; qu'aucun salarié ne s'était présenté à sa prise de poste depuis le 1er novembre alors qu'elle avait mis tous les moyens pour que les contrats de travail soient exécutés et que l'absence de rémunération ne constituait pas un trouble manifestement illicite alors que les salariés s'étaient déclarés grévistes et n'avaient pas suivi la première journée d'intégration et de formation exigée par l'employeur avant toute participation au démarrage des collectes.

A titre subsidiaire, la société défenderesse a soutenu sur le fond qu'il était prévu une journée d'intégration consacrée aux formalités administratives, à la remise des vêtements de travail, à la remise des plans de collecte et à une formation à la sécurité, mais que le mouvement de grève avait perduré au-delà du 1er novembre 2018, en l'absence de signature d'un protocole de fin de conflit à l'issue de la réunion tenue lors du premier jour de grève et qu'il résultait des procès-verbaux de constat d'huissier que personne ne répondait aux sollicitations de l'encadrement, ni ne s'était présenté devant les locaux pour prendre son poste, recevoir sa formation et prendre ses équipements de protection individuelle. Elle a soutenu qu'il appartenait à chaque salarié individuellement d'informer l'employeur qu'il ne participait plus à la grève et qu'aucun courrier en ce sens ne lui a été adressé avant le 15 novembre 2018, l'intention de reprise du travail de Monsieur [redacted] ne pouvant résulter des seules déclarations de représentants syndicaux, et ce alors que plusieurs déclarations publiques et documents attestent de la poursuite du mouvement de grève initié par le syndicat CGT.

Elle a contesté avoir manqué à manqué à son obligation de fournir du travail à Monsieur [redacted] alors qu'un huissier avait constaté dès le 1er novembre 2018 la présence sur le site de nombreux équipements de protection prêts à être remis aux salariés, qu'elle avait mis tous les moyens matériels requis pour honorer le contrat SIOM, comme en attestaient notamment des contrats de location de matériel, alors que ces outils étaient dédiés à la réalisation du contrat et avaient été affectés temporairement par la société à d'autres

équipages pour collecter les déchets des communes du SIOM, aucun des 84 salariés n'ayant manifesté une intention de reprendre le travail avant le 28 décembre 2018, et ce dans le but d'éviter que le matériel ne se soit retrouvé bloqué sur le site, ce qui aurait conduit à une interruption des collectes. Elle a précisé que le matériel avait été réaffecté progressivement au site de Villejust dès lors que certains salariés avaient suivi la journée de formation/intégration et s'étaient ensuite présentés à leur poste chaque matin.

La société SEPUR a précisé que Monsieur [redacted] produisait des attestations mensongères de salariés, contredites par des procès-verbaux de constat d'huissier, que les listes d'émargement fournies étaient sans valeur probante, en l'absence de signature, que les vidéos réalisées avec un téléphone portable étaient contredites par les constats d'huissier et qu'au cours des réunions intervenues pendant le conflit, ni la DIRECCTE, ni la préfecture n'avaient constaté de refus de la société SEPUR de fournir du travail aux salariés.

A la demande du président, la société défenderesse a indiqué ne plus formuler de demande tendant à écarter certaines pièces des débats, précisant que les pièces n° 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20 et 21 du demandeur étaient sans valeur probante, s'agissant de courriers et courriels qui n'avaient jamais été adressés à la société SEPUR antérieurement à l'instance.

La décision a été mise en délibéré au 24 mai 2019.

MOTIFS :

Aux termes de l'article R. 1453-5 du code du travail, lorsque toutes les parties comparantes forment leurs prétentions par écrit et sont assistées ou représentées par un avocat, elles sont tenues, dans leurs conclusions, de formuler expressément les prétentions ainsi que les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées. Un bordereau énumérant les pièces justifiant ces prétentions est annexé aux conclusions. Les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. Le bureau de jugement ou la formation de référé ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif. Les parties doivent reprendre dans leurs dernières conclusions les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées.

En application de ces dispositions, il n'est statué que sur les prétentions figurant dans la section « par ces motifs » des conclusions respectives des parties, à l'exclusion de toutes autres prétentions mentionnées dans les conclusions, que celles-ci aient été ou non expressément abandonnées à l'audience.

Sur les demandes principales :

Aux termes de l'article R. 1455-5 du code du travail, 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.

En l'espèce, Monsieur [redacted] qui n'a reçu aucune rémunération au titre des mois de novembre 2018 et décembre 2018, justifie ainsi de l'urgence à ce que le conseil de prud'hommes statue sur ses demandes de provisions sur salaires.

Si la condition d'urgence posée par l'article R. 1455-5 du code du travail est donc remplie, ses demandes de paiement à titre provisionnel se heurtent cependant à une contestation sérieuse de la part de l'employeur, dans la mesure où la reprise du travail par Monsieur [redacted] dès le 2 novembre 2018 à la suite du mouvement de grève initié le 1er novembre 2018 est contestée par la société SEPUR et où il ressort des pièces versées aux débats que cette dernière n'a pas été informée avant le 15 novembre 2018 par Monsieur [redacted] de son intention de reprendre le travail.

Les dispositions de l'article R. 1455-5 du code du travail ne permettent donc pas à la formation de référé d'ordonner le paiement de salaires à titre provisionnel sollicité par Monsieur [redacted]

L'article R. 1455-6 du code du travail ajoute que 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.

Lorsque la demande est fondée sur cet article, l'urgence n'a pas à être établie et l'existence d'une contestation sérieuse n'est pas un obstacle à l'intervention du juge des référés.

Par ailleurs, tenu d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, l'employeur doit fournir au salarié le travail convenu, ainsi que les instruments et moyens nécessaires à son exécution. Le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit à son salaire, peu important que ce dernier ne lui fournisse pas de travail.

Il résulte des dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail et l'article 1353 du code civil qu'il appartient à l'employeur qui conteste une demande de paiement de salaires de démontrer, d'une part, qu'il avait satisfait à son obligation de fournir du travail au salarié et, d'autre part, que le salarié avait refusé d'exécuter son travail ou ne s'était pas tenu à sa disposition.

– sur la fourniture de travail par l'employeur :

Si Monsieur soutient que l'employeur a manqué à son obligation de lui fournir du travail, en ne prenant pas possession de l'agence de Villejust, en s'abstenant de faire venir le personnel d'encadrement nécessaire et de mettre à la disposition des salariés le matériel et les véhicules indispensables à son activité, la société SEPUR démontre que ce grief n'est pas fondé.

En effet, il n'est pas contesté qu'à la suite de la reprise du marché de collecte des ordures ménagères du SIOM par la société SEPUR et du transfert de son contrat de travail, le salarié devait participer à une journée de formation et d'intégration destinée à l'accomplissement de formalités administratives, à la remise des vêtements de travail et des plans de collecte et à une formation à la sécurité, ainsi que cela ressort notamment de la lettre adressée le 14 novembre 2018 par l'employeur à chacun des salariés, qui précise : « *Comme cela vous a été expliqué à de nombreuses reprises lors de l'appel le matin et l'après-midi depuis le 1er novembre 2018, le jour où vous reprendrez le travail, vous serez accueilli pour compléter l'ensemble des documents administratifs, recevoir vos EPI, vos chaussures et suivre la formation. Le lendemain matin, les camions auront été convoyés sur le site SEPUR VILLEJUST pour les salariés non grévistes et vous serez affecté sur une tournée.* »

En outre, les pièces versées aux débats par l'employeur démontrent qu'un membre du personnel d'encadrement de la société SEPUR était présent sur les lieux à chaque prise de poste pour accueillir les salariés qui souhaitaient reprendre le travail. Il ressort en effet des procès-verbaux de constat établis à la demande de l'employeur respectivement par Maître et huissiers de justice, qu'à la prise de service de 5 heures 30 les 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 23, 24, 26, 27, 28 et 29 novembre 2018, 1er, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22 décembre 2018 et à la prise de service de 13 heures 30 les 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 22, 23, 26, 27, 28 et 29 novembre 2018, 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21 et 26 décembre 2018 était présent sur le site de SIOM de Villejust au moins un membre du personnel de la société SEPUR représentant de l'employeur, à savoir Monsieur , Monsieur , Monsieur , Monsieur , Monsieur et/ou une personne non identifiée qualifiée de « directrice de l'agence » et que les premiers jours lesdits représentants ont procédé à des appels en direction des salariés présents à l'extérieur du site, sans qu'aucun d'entre eux ne donne suite à l'invitation qui était faite de suivre la formation préalable nécessaire à la reprise du travail. Un courriel circonstancié en date du 27 décembre 2018 adressé par Madame Monsieur précise qu'une sollicitation similaire a été adressée également aux salariés présents devant le site le 25 décembre 2018 à 5 heures 30 et à 13 heures 30. L'heure à laquelle ont été tournées les vidéos versées aux débats par Monsieur ne peut être établie avec certitude, de sorte que ces pièces sont insuffisamment précises pour démentir les constatations réalisées par l'huissier.

Par ailleurs, les déclarations de certains salariés ou de Monsieur] (selon lesquelles l'agence était vide sont contredites par le procès-verbal de constat établi par Maître huissier de justice, le 26 décembre 2018, qui mentionne que Monsieur , responsable qualité sécurité

environnement au sein de la société SEPUR, lui a déclaré ce jour-là que « l'ensemble des documents à remplir, supports réunion Sécurité et EPI (Equipement de Protection Individuelle : vêtements de travail) sont dans les locaux depuis le 1er novembre ».

Enfin, la société SEPUR démontre, par la production de copies de contrats et factures de location de matériels, qu'elle disposait des véhicules nécessaires à l'exécution du contrat de collecte des déchets ménagers du SIOM de la vallée de Chevreuse. Si elle explique avoir maintenu ces véhicules dans d'autres sites que l'agence de Villejust afin d'éviter leur blocage par des grévistes et d'assurer ainsi la continuité de la collecte des ordures ménagères, il ressort des pièces versées aux débats que le matériel a été réacheminé sur le site de Villejust au fur et à mesure de la reprise du travail par les salariés, après accomplissement de leur journée de formation/intégration.

Il en résulte que la société SEPUR démontre avoir satisfait à son obligation de fournir du travail au salarié et que les outils et moyens nécessaires à l'exécution du contrat de travail étaient disponibles.

– sur la poursuite du mouvement de grève au-delà du 1er novembre 2018 :

Il n'est pas contesté que Monsieur [redacted] a participé le 1er novembre 2018 au mouvement de grève initié par le syndicat CGT. Or, il est précisé dans le courrier de préavis de grève adressé à la société SEPUR le 23 octobre 2018 que « Ce préavis prend effet le 01 novembre 2018 à 0h00 et ne sera pas limité en durée ni en moyen. ».

Si Monsieur [redacted] soutient que le mouvement de grève s'est interrompu dès le 2 novembre 2018, il ressort des éléments versés aux débats qu'il a en réalité perduré au-delà de cette date, en dépit des termes des courriels adressés à les 8, 11 et 15 novembre 2018 par Monsieur [redacted], délégué syndical, à Madame [redacted] directrice des ressources humaines, du courrier de Monsieur [redacted] en date du 15 novembre 2018 adressé aux maires des communes membres du SIOM, des courriels adressés les 28 novembre 2018 et 3, 6, 12, 18 et 20 décembre 2018 par Monsieur [redacted] auxdits maires, à la DIRECCTE et à la préfecture de l'Essonne et des déclarations des représentants du syndicat CGT lors d'une réunion tenue le 27 novembre 2018 entre le SIOM, la société SEPUR, l'inspection du travail et une délégation de salariés. Cela ressort des échanges entre la société SEPUR et les représentants du syndicat CGT, en l'absence de signature d'un protocole de fin de conflit ou de levée du préavis de grève par le syndicat, ainsi notamment que du procès-verbal de réunion du comité d'entreprise de la société SEPUR en date du 15 novembre 2018 qui relate que : « Monsieur [redacted], signataire du préavis CGT, indique « les salariés sont toujours en grève aujourd'hui. », d'un tract de l'union locale CGT Essonne en date du 19 novembre 2018 qui mentionne que « Les salariés du SIOM/SEPUR sont en grève depuis le 1er novembre pour conserver leurs droits. », d'un communiqué en date du 25 novembre 2018 du « collectif de soutien aux salariés grévistes du SIOM de la vallée de Chevreuse », et d'un message publié par le député [redacted] sur son compte Twitter le 17 décembre 2018 relatant sa rencontre avec les « employés grévistes du Syndicat intercommunal des ordures ménagères (SIOM) à Villejust. ».

Dès lors que le mouvement de grève a perduré au-delà du 2 novembre 2018, il convient d'examiner l'existence ou non d'une manifestation individuelle de Monsieur [redacted] révélant sa volonté d'interrompre sa participation à la grève et de se tenir à la disposition de l'employeur avant même la fin du conflit.

– sur la situation de Monsieur [redacted] à compter du 2 novembre 2018 :

Pour démontrer s'être tenu à la disposition de l'employeur depuis le 2 novembre 2018, Monsieur [redacted] invoque les éléments suivants : ses déclarations individuelles, remises à l'employeur les 15 novembre 2018 et 22 décembre 2018, par lesquelles il indiquait à la société SEPUR avoir été gréviste uniquement le 1er novembre 2018 et se présenter chaque jour depuis cette date à l'agence de Villejust en attendant que l'employeur lui fournisse les moyens d'exercer ses fonctions, ainsi que des listes d'émargement journalières établies à partir du 7 novembre 2018, sur lesquelles sont cochés les noms des salariés présents devant l'entrée du site de Villejust.

Toutefois, force est de constater, tout d'abord, que Monsieur [redacted] ne justifie avant le

15 novembre 2018 d'aucune manifestation individuelle de volonté auprès de la société SEPUR qu'il entendait reprendre le travail avant la fin du conflit. A cet égard, les listes d'émargement produites aux débats, dépourvues de toute signature, ne permettent pas d'établir la volonté de l'intéressé de reprendre le travail, sa simple présence à l'extérieur du site étant insuffisante pour une telle démonstration.

Ensuite, s'agissant de la période postérieure au 15 novembre 2018, les éléments invoqués par le demandeur sont contredits par les procès-verbaux de constat d'huissier produits par la société SEPUR, qui démontrent qu'aucun des salariés présents n'a répondu positivement aux sollicitations du personnel d'encadrement avant le 24 décembre 2018. Il ressort en effet des procès-verbaux de constat précités et circonstanciés, établis à la demande de l'employeur par Maître [redacted] et Maître [redacted], huissiers de justice, qu'aucun salarié ne s'est présenté pour prendre son poste, recevoir sa formation de sécurité et prendre ses équipements de protection individuelle, malgré la présence d'un membre du personnel d'encadrement sur le site de SIOM de Villejust à l'heure de la prise de poste. Ainsi, l'huissier mentionne-t-il sur le procès-verbal en date du 2 novembre 2018, après avoir fait état de la présence, à 5 heures 30, de Monsieur [redacted]

: « A l'extérieur au niveau du rond point, un groupe d'environ 40 personnes est présent devant le site. Certains d'entre elles s'affèrent à poser des draps sur lesquels figurent des inscriptions indiquant entre autre, Eboueurs en grève » (...) A 06 h 45 mn, [redacted] (...) me déclare que l'ensemble des personnes présentes ne sont plus en grève, qu'ils attendent leur outil de travail à savoir les camions et leurs vêtements et d'avoir une formation adaptée à leur activité. Je constate qu'aucune personne ne se présente devant les locaux pour prendre son poste, recevoir son poste et prendre ses EPI. (...) A 13 h 40 mn, aucune personne ne s'est présentée afin de prendre son poste. » Le procès-verbal de constat en date du 3 novembre 2018 expose qu'« A 05 h 45 mn, sont présents M. [redacted] et quatorze autres personnes. Il leur est proposé de commencer le travail par une formation sécurité avec une distribution de vêtements (EPI). A 6 h 10 mn, personne n'est présent parmi les salariés. (...) A 08 h 35 mn, aucun membre du personnel ne s'est présenté pour suivre la formation et prendre ses affaires de travail. Je constate qu'il n'y a pas de reprise effective du travail. ». Le procès-verbal de constat en date du 5 novembre 2018 indique qu'« A 05 h 45 mn, M. [redacted] se rend à l'extérieur du bâtiment afin de voir si un ou plusieurs salariés décident de prendre son poste. Aucun salarié ne se présente à l'intérieur pour prendre son poste. (...) A 13 h 35 mn, aucune personne ne s'est présentée au bâtiment de collecte. » Les procès-verbaux de constat dressés les jours suivants portent des mentions similaires et font même état, notamment les 12, 13, 14, 15, 27 et 28 novembre 2018, de sollicitations expresses adressées par le représentant de l'employeur aux salariés présents devant l'entrée du site quant à leur qualité de grévistes ou non.

S'il est regrettable que les procès-verbaux de constat d'huissier produits par la société défenderesse ne comportent ni le nombre exact, ni la liste quotidienne détaillée des salariés présents à l'entrée du site, dès lors qu'aucun salarié ne s'est présenté auprès du personnel d'encadrement pour reprendre le travail, l'absence de mention du nom de Monsieur [redacted] sur lesdits procès-verbaux ne les prive pas de valeur probante quant au refus de reprise du travail par le demandeur. En outre, contrairement à ce que soutient le demandeur, le fait pour Maître [redacted] d'être monté fin décembre 2018 à bord d'un camion d'enlèvement d'ordures revêtu d'un équipement de protection individuelle ne caractérise pas un stratagème de nature à vicier les procès-verbaux de constat établis par cet huissier, qui était connu des représentants des salariés. Enfin, le visionnage et la retranscription des vidéos prises par des salariés des échanges intervenus les 2 et 3 novembre 2018 entre Monsieur [redacted] et Maître [redacted] ne révèlent aucune contradiction avec les termes des procès-verbaux établis les mêmes jours par ce dernier, de sorte que ces éléments ne permettent pas de remettre en cause les mentions des procès-verbaux de constat produits par l'employeur.

Par ailleurs, plusieurs salariés attestent qu'il avait été demandé à Monsieur [redacted] par l'huissier mandaté par l'employeur de ne pas pénétrer à l'intérieur de l'agence. Toutefois, Maître [redacted] conteste, par courriel en date du 16 janvier 2019 avoir interdit l'accès aux locaux aux salariés, étant observé qu'il n'appartenait pas à un huissier de justice, en charge de procéder à des constats, de prononcer une telle interdiction. Le contenu de ces attestations est également contredit par les procès-verbaux de constats d'huissier versés aux débats par l'employeur dont il ressort qu'à de multiples reprises, un membre du personnel d'encadrement s'est adressé aux salariés présents devant le site pour les inviter à reprendre le travail, de sorte que les salariés ne pouvaient ignorer qu'ils étaient autorisés à accéder aux locaux, ce qui ressort également des vidéos versées aux débats par le demandeur.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, les déclarations de Monsieur [redacted] auprès de son employeur indiquant sa volonté de reprendre le travail dès le 2 novembre 2018 ne se sont pas traduites dans les faits, l'intéressé ne s'étant pas présenté à la prise de poste pour suivre la journée d'intégration et de formation exigée par l'employeur avant toute participation au démarrage des collectes. La société SEPUR démontre ainsi que le demandeur ne s'est pas tenu à sa disposition.

Dès lors, le caractère manifestement illicite du trouble constitué par l'absence de paiement des salaires de novembre 2018 et décembre 2018 n'est pas démontré.

En conséquence, en l'absence de caractérisation par Monsieur [redacted] d'un trouble manifestement illicite ou d'un dommage imminent, les conditions de mise en oeuvre de l'article R. 1455-6 du code du travail ne sont pas remplies et il n'y a donc pas lieu à référé sur les demandes du salarié.

Les parties sont renvoyées à se pourvoir au fond ainsi qu'elles aviseront.

Sur les demandes accessoires :

En application des dispositions de l'article 514 du code de procédure civile, la présente décision est exécutoire de droit à titre provisoire.

Monsieur [redacted], succombant totalement, est condamné aux dépens et débouté de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Enfin, s'il ressort des pièces versées aux débats que la société SEPUR a eu recours à un huissier pour procéder à de nombreux constats dans le cadre du mouvement de grève initié le 1er novembre 2018 et notamment en vue de défendre ses intérêts pour les besoins de la présente instance, l'équité et les situations respectives des parties commandent de rejeter la demande reconventionnelle formée au titre des frais irrépétibles par la société SEPUR à l'encontre de la partie tenue aux dépens, en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

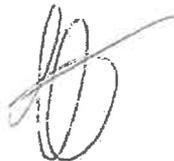
PAR CES MOTIFS,

La formation de référé du conseil de prud'hommes en sa formation de départage, par ordonnance contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe, après en avoir délibéré conformément aux dispositions de l'article L. 1454-2 du code du travail,

- **DIT** n'y avoir lieu à référé et **RENVOIE** les parties à se pourvoir au fond ainsi qu'elles aviseront ;
- **RAPPELLE** que la présente décision est exécutoire de droit à titre provisoire;
- **CONDAMNE** Monsieur [redacted] aux dépens ;
- **REJETTE** les demandes formées sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Et le greffier a signé avec le président,

le greffier



EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME
LE GREFFIER EN CHEF

le président

