

COUR D'APPEL DE PARIS
18ème Chambre C

ARRET DU 05 Juillet 2007

(n°10, 6 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 07/00805

Décision déferée à la Cour : ordonnance rendue le 16 Janvier 2007 par le conseil de prud'hommes de Paris RG n° 06/02781

APPELANT

Monsieur Thierry BADJECK

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

comparant en personne, assisté de Me Cathy FARRAN, avocat au barreau de PARIS,
D1553

INTIMEE

S.A. AEROPORTS DE PARIS

291 Boulevard Raspail

75675 PARIS CEDEX 14

représentée par Me Alexandra LORBER LANCE, avocat au barreau de PARIS, K 020

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 31 Mai 2007, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Catherine TAILLANDIER, Présidente

Madame Catherine METADIEU, Conseillère

Madame Catherine BEZIO, Conseillère

qui en ont délibéré

GREFFIÈRE : Mademoiselle Céline MASBOU, lors des débats

ARRET:

- contradictoire
- prononcé publiquement par Madame Catherine TAILLANDIER, Présidente
- signé par Madame Catherine TAILLANDIER, Présidente et par Mademoiselle Céline MASBOU, Greffière présente lors du prononcé.

LA COUR,

Statuant sur l'appel formé par Thierry BADJECK à rencontre d'une ordonnance de référé du Conseil de Prud'hommes de PARIS (départage) en date du 16 janvier 2007 qui a dit n'y avoir lieu à référé sur ses demandes à l'encontre de la société AEROPORTS DE PARIS et tendant à sa réintégration dans son emploi, suite à son licenciement ;

Vu les dernières écritures et observations orales à la barre en date du 31 mai 2007 de l'appelant qui demande à la Cour d'infirmier l'ordonnance entreprise, d'écarter les pièces 33 à 38, comme étrangères aux débats et visant à le dévoyer, de constater que le motif du licenciement prétendument invoqué dans la lettre de licenciement est un prétexte, que la véritable raison de ces licenciements réside dans l'action précédemment engagée par lui avec d'autres collègues pour dénoncer le comportement discriminatoire de l'employeur, dire, en conséquence, son licenciement nul et ordonner sa réintégration sous astreinte de 100 euros par jour de retard, de reconstituer sa carrière depuis la date de son licenciement et de condamner l'intimée à lui payer la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile et aux dépens ;

Vu les dernières écritures et observations orales à la barre en date du 31 mai 2007 de la société AÉROPORTS DE PARIS, intimée, qui demande à la Cour de confirmer l'ordonnance entreprise, de dire n'y avoir lieu à référé, de débouter l'appelant de sa demande de retrait des pièces sus-visées, et de le condamner à lui payer la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

SUR CE, LA COUR,

Considérant qu'il est constant que l'appelant, salarié de la société AEROPORTS DE PARIS en qualité de dessinateur projeteur au sein de l'agence signalétique de la division architecture, a été licencié par lettre du 19 juin 2006 aux motifs suivants : *"Le 12 janvier 2006, vous avez cru devoir exercer, par l'intermédiaire de Monsieur DOUMESCHE, un "droit de retrait" au motif que le changement de bureau qui vous avait été signifié à plusieurs reprises par votre hiérarchie engendrait une situation de «danger grave et imminent.»*

Nous avons été particulièrement surpris de l'invocation d'une telle disposition, sur le fondement de l'article L 231-8 du Code du travail, dès lors que le changement de bureau décidé par votre hiérarchie, dans le cadre d'un redéploiement de votre service, avait pour seule conséquence de déplacer votre lieu de travail de quelques mètres, au sein du même bâtiment. Vos conditions de travail demeuraient en conséquence parfaitement inchangées, nonobstant le fait que votre bureau n'était plus situé au même étage. Nonobstant ce constat, nous avons eu la volonté d'attendre les résultats de l'enquête initiée par l'inspection du travail, en application du Code du travail, avant de décider des suites à conférer à votre comportement.

Après différents échanges de courriers et non sans avoir entendu les parties et procédé à une visite des locaux concernés, le Directeur adjoint du travail et des transports a considéré, dans ses conclusions en date du 3 mai 2006, que l'exercice du droit de retrait que vous aviez cru devoir invoquer n'était pas juridiquement fondé. Cette décision n'a fait que confirmer la position exprimée dès l'origine par Aéroports de Paris et nous a légitimement amené à engager à votre encontre la présente procédure de licenciement.

A. cet égard, il est permis de vous rappeler que le « droit de retrait » constitue une garantie essentielle dévolue aux salariés confrontés à des situations de danger grave et imminent de nature à mettre en péril leur santé, voire leur vie.

En l'espèce, il est manifeste que vous n'avez jamais été en situation d'être confrontée à un tel danger grave et imminent.

Le recours de façon totalement abusive à un tel droit ne saurait ainsi être toléré, sauf à le déconsidérer, et justifie pleinement votre licenciement pour le motif "d'exercice abusif du droit de retrait"."

Qu'antérieurement à ce licenciement, il avait par lettre du 12 janvier 2006, notifié à son employeur avec trois autres salariés, qu'il entendait invoquer son droit à se retirer de (son) lieu de service, afin *"de préserver (sa) santé et (son) intégrité psychique mises à mal par les agissements répétés de (sa) hiérarchie visant à (lui) nuire et à (le) punir "* et avait saisi le Conseil de Prud'hommes le 31 janvier 2006 ; »

Considérant que l'appelant soutient la nullité de son licenciement et invoque l'article L. 122-45-2 du code du travail et la compétence du juge des référés pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Que l'intimée soulève l'existence d'une contestation sérieuse et l'incompétence du juge des référés ; qu'elle soutient que la procédure devant le Conseil de Prud'hommes relative à une discrimination n'a été engagée que postérieurement au licenciement et que la discrimination invoquée n'a jamais existé ; qu'elle fait valoir, par ailleurs, que le licenciement a été prononcé après que l'inspecteur du travail se soit prononcé sur l'absence de fondement du droit de retrait des salariés ;

Considérant qu'aux termes de l'article R 516-31 du code du travail le juge des référés, peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Que l'appelant invoque pour soutenir l'existence d'un tel trouble, la violation de l'article L. 122-45-2 du code du travail qui stipule : *"Est nul et de nul effet, le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi"* ;

Considérant qu'aux termes de cet article, trois conditions doivent être réunies pour voir prononcer la réintégration du salarié ; qu'il doit, tout d'abord, être établi l'existence d'une action en justice engagée sur le fondement d'une discrimination, qu'ensuite, il doit être démontré que le licenciement n'a pas été prononcé pour une cause réelle et sérieuse et qu'enfin, il doit être justifié que la décision de licenciement a été prise en raison de l'action en justice ;

Considérant qu'en ce qui concerne le premier point, il résulte des pièces versées au débat qu'au cours de l'année 2005, la responsable de l'agence signalétique au sein de laquelle travaillait le salarié a été mutée et que son poste est devenu vacant ; que Monsieur BADJECK, l'un des quatre dessinateurs-projeteurs de l'agence a postulé sur ce poste mais que sa candidature n'a pas été agréée par la société AEROPORTS DE PARIS ; que les quatre dessinateurs-projeteurs ont alors dénoncé des faits de discrimination raciale (Monsieur BADJECK étant métis) et que la société AEROPORTS DE PARIS a différé la nomination envisagée puis y a renoncé ; qu'elle a, alors, en juillet 2005, décidé de restructurer l'agence signalétique, ce qui entraînait la mutation des quatre salariés dans des services distincts ; que les salariés en cause ont à nouveau protesté contre les mesures discriminatoires dont ils estimaient victime l'un d'entre eux, notamment par courrier du 5 septembre et 9 décembre 2005 et qu'ils saisissaient l'inspecteur du travail, le 9 décembre d'une demande d'enquête sur des faits de discrimination raciale et de harcèlement ; que le 10 janvier 2006, l'appelant était victime d'un malaise au travail et secouru par le SAMU et que le même jour, les quatre salariés déposaient auprès des services de Police, une mention de main courante aux fins de dénoncer les faits de harcèlement et de discrimination dont ils prétendaient être l'objet ;

Que le 12 janvier 2006, ils notifiaient à leur employeur leur droit de retrait dans les termes suivants :

"C'est en désespoir de cause que par la présente nous sommes contraints d'invoquer notre droit à nous retirer de notre lieu de service. En désespoir de cause que nous sommes

conduits à utiliser ce moyen comme ultime protection afin de préserver notre santé et notre intégrité psychiques mises à mal par les agissements répétés de notre hiérarchie visant à nous nuire et nous punir.

Notre Direction a donc choisi de mettre son projet de redéploiement annoncé par décision du 06 décembre à exécution. Nous tenons à rappeler cependant ;

« Qu'au-delà des motifs allégués il s'agit de la suite de représailles obstinées et graves que chacun de nous endure depuis de longs mois, pour avoir dénoncé solidairement une situation de discrimination dans le processus de pourvoi dès le 28 avril 2006 d'un poste de Cadre A qui ne sera officiellement ouvert que le 13 05 2006 au sein de l'Agence signalétique,

- Que des écarts au droit du travail et au Manuel de Gestion ont été commis à cette occasion et utilisés comme moyens pour parvenir à cette fin et que c'est sur ce fondement que les agents entendent poursuivre devant le Conseil des Prud'hommes,*

- Qu'il est constant que toutes les mesures avancées par la Direction depuis cette date visent la réalisation du même objectif: entamer la solidarité des agents qui s'est manifestée à l'occasion de la dénonciation de cette cause,*

- Qu'en moins de six mois la mutation autoritaire (dès le 14 juin Courrier de Mr D'AVIGNEAU) et la réorientation (entretiens individuels par Mme CHOQUET dès le 05 juillet) furent d'abord envisagées,*

- Que n'ayant pas pu mettre ces options en œuvre eu égard aux contraintes du Manuel de Gestion, la Direction a opté courant juillet 2006 pour la stratégie d'une vacance hiérarchique, Mlle PERFETTINI aurait opportunément demandé à être relevée de ses fonctions, la Direction en a conclu à la nécessité de disperser les agents. Or la hiérarchie se déclarant défaillante, la direction aurait dû en conséquence procéder à son remplacement et non à la dispersion du groupe de travail*

- Que suite à l'alerte du Syndicat Force Ouvrière auprès de la DIRECTION DES RELATIONS HUMAINES, la Direction a abandonné son projet de dispersion pour ce motif*

- Qu'enfin, le 06 décembre, elle allègue envers et contre les faits d'une « objectivation de la signalétique » pour expliquer le redéploiement des agents*

Soit quatre allégations en quatre mois pour un objet identique. En vérité, il s'agit pour la Direction de dissoudre notre solidarité, déporter atteinte à notre dignité et nous humilier pour nous amener à sa raison...

Enfin, nous jugeons utile de rappeler qu'une instance est en cours d'introduction devant le Conseil des Prud'hommes pour faire droit au préjudice que nous subissons. Dans cette attente, la Direction, malgré toute notre disposition à limiter les conséquences de cette affaire douloureuse, recherche désormais, activement à nous pousser à la faute, multiplie les intimidations et cherche par ce redéploiement à nous isoler en nous affectant au sein d'autres agences, alors qu'aucun motif opérationnel ne justifie une telle mesure et que l'urgence commande au contraire d'y surseoir. "

Que l'appelant saisissait le Conseil de Prud'hommes de PARIS le 30 janvier 2006 d'une demande tendant à la nullité des mesures prises à son encontre et à l'allocation de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier ; qu'il était convoqué devant le bureau de conciliation le 13 juin 2006, audience au cours de laquelle il précisait ses demandes tendant à l'allocation de dommages et intérêts pour discrimination puis était convoqué à un entretien préalable au licenciement le 15 juin 2006 ;

Que l'ensemble de ces éléments démontre que la question de la discrimination a toujours été en débat entre le salarié et son employeur, qu'elle a été clairement évoquée dans la lettre notifiant le droit de retrait qui annonçait expressément la procédure judiciaire et soutenait à l'évidence celle-ci ;

Que dès lors, l'intimée ne peut valablement soutenir que la première condition de mise en oeuvre de l'article L. 122-45-2 n'est pas remplie ;

Considérant en second lieu, que dans le cadre d'une procédure de référé, il appartient au salarié de démontrer que le motif indiqué à l'appui du licenciement n'est, à l'évidence, ni réel ni sérieux ;

Considérant qu' en l'espèce, il n'est pas contesté par les parties que l'employeur a, pour fonder sa décision de licencier, invoqué l'exercice abusif du droit de retrait ;

Que suite à la notification de ce droit de retrait, tant par les salariés que par le secrétaire du CHSCT, l'employeur n' a nullement réagi comme il en avait l'obligation aux termes de l'article L.231-9 du code du travail, qu'il ne justifie d'aucune enquête, ni saisine de l'inspecteur du travail ; qu'il n'a pas plus répondu au courrier des salariés du 12 janvier 2006, leur indiquant qu'il considérait leur décision abusive et non fondée et que ce n'est que par lettre du 7 mars 2006, suite aune interpellation de l'inspecteur du travail, saisi par les salariés et le secrétaire du CHSCT qu'il a présenté ses arguments contre l'exercice du droit de retrait ;

Qu'il ne s'est pas plus manifesté auprès de ses salariés jusqu'à ce que l'inspecteur du travail rende son avis, le 3 mai 2006 ;

Considérant que l'appelant soulève la prescription de l'article L. 122-44 du code du travail, la procédure de licenciement ayant été engagée plus de deux mois après les faits ; que l'employeur soutient que cette prescription n' a pu courir qu' à compter de la notification de l'avis de l'inspecteur du travail ;

Mais considérant qu'outre le fait que l'avis de l'inspecteur du travail n'est que consultatif et ne lie nullement l'employeur, il convient de relever que cet avis n'a pas été rendu à l'initiative de ce dernier, mais suite à la demande des salariés et du CHSCT, que l'employeur n'a été contraint d'en faire état qu'à la demande de l'inspecteur et que dès lors, il ne saurait soutenir qu' il était tenu d'attendre l'avis de celui-ci pour réagir, dans la mesure où il ne l'avait pas avisé immédiatement des faits et avait sciemment laissé perdurer la situation ; qu'il ne peut, pas plus prétendre que la prescription aurait été suspendue, lui seul étant responsable du délai mis par l'inspecteur du travail à répondre ; que force est de constater, dès lors, que le droit de retrait ayant été notifié le 12 janvier 2006 et la procédure de licenciement ayant été mise en oeuvre à compter du 24 mai, le délai de prescription de deux mois a été dépassé par la société AEROPORTS DE PARIS, qui ne pouvait plus invoquer un tel motif de licenciement ; qu'il doit être, en conséquence jugé qu'à l'évidence, le licenciement du salarié ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse (les faits étant prescrits) ;

Considérant qu' au surplus, il convient, de retenir que si les salariés en cause ont annoncé leur décision d'exercer leur droit de retrait, ils n'ont pu, pour certains, l'exercer, étant en arrêt pour maladie jusqu'à leur licenciement ou ont néanmoins, travaillé ; que de même, s'ils ont été mis en demeure de reprendre leur travail, suite à l'avis de l'inspecteur du travail, ils n'ont pas eu la possibilité de déférer à cette injonction, l'employeur les ayant licenciés avant que ne s'achèvent leurs arrêts de travail ; qu'en conséquence, il y a lieu de s'interroger sur le caractère abusif d'un droit, alors que celui-ci dans les faits n'a pas été mis en oeuvre ;

Considérant que pour tous ces motifs, il apparaît avec l'évidence requise en référé, que le licenciement de l'appelant ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

Considérant enfin, qu'en ce qui concerne, le lien entre le licenciement et l'action judiciaire diligentée par l'appelant, il y a lieu de rechercher si, ainsi que le stipule le texte en cause, le licenciement constitue en réalité une mesure prise en raison de l'action judiciaire, dès lors que l'employeur n'a invoqué que l'exercice abusif du droit de retrait au soutien de sa décision, et que ce motif ne résiste pas à l'examen ;

Que force est de constater que les quatre salariés licenciés, tous dotés d'une solide ancienneté (18 ans à 5 ans) sont considérés, ainsi que l'indique l'inspecteur du travail, comme d'excellents professionnels et qu'ils n'ont jamais été l'objet de la moindre remarque ou du moindre avertissement ;

Que par ailleurs, l'employeur les a licenciés officiellement pour un comportement prétendument abusif (mais pourtant, connu et laissé impuni par lui depuis près de six mois) alors que la deuxième convocation à entretien préalable, prévue par le règlement s'est tenue le jour même ou le lendemain de l'audience prud'homale devant le bureau de conciliation au cours de laquelle il venait d'avoir expressément connaissance des moyens des salariés, et sans même attendre la fin de leurs arrêts de travail et sans leur donner la possibilité de reprendre leur travail ;

Que dans ces conditions, force est de constater qu'aucune raison objective n'existant pour justifier le licenciement, la raison manifeste pour l'employeur de procéder à la rupture des contrats de travail, ne pouvait résider que dans la procédure judiciaire en cours du fait d'une discrimination ;

Que les conditions d'application de l'article L.122-45-2 du code du travail sont donc réunies et qu'il y a lieu d'infirmer l'ordonnance entreprise et de prononcer la réintégration de l'appelant dans un délai de quinze jours suivant la notification de l'arrêt et sous astreinte de 100 euros par jour de retard, passé ce délai ; qu'il y a lieu, par ailleurs d'ordonner à la société intimée de reconstituer la carrière de l'appelant à compter de la date de leur licenciement ;

Considérant que les circonstances de l'espèce conduisent à faire application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile au profit de l'appelant à hauteur de la somme de 1.500 euros ;

Que les dépens de première instance et d'appel seront à la charge de la société AÉROPORTS DE PARIS qui succombe en ses prétentions ;

PAR CES MOTIFS

INFIRME l'ordonnance entreprise ;

STATUANT à nouveau :

DIT que le licenciement de l'appelant est nul en application de l'article L.122-45-2 du code du travail ;

ORDONNE, en conséquence, sa réintégration dans son emploi dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'arrêt et sous astreinte de 100 € (cent euros) par jour de retard, passé ce délai ;

ORDONNE à la société AÉROPORTS DE PARIS de reconstituer la carrière de l'appelant à compter de la date du licenciement ;

LA CONDAMNE à payer à l'appelant la somme de 1.500 € (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile et aux dépens de première instance et d'appel.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE

