

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Saisine du CPH par le salarié pour obtenir la requalification de son contrat de travail – Licenciement par mesure de rétorsion – Atteinte à une liberté fondamentale – Suspension de la mesure de licenciement en attendant l'examen par les juges du fond.

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. C) 15 janvier 2004

Radio France contre M. et a.

A compter du 5 octobre 1987 Mme M. dite F. a été employée par la Société nationale de radiodiffusion Radio France (Radio France) en qualité d'annonceur, animatrice, présentatrice ou collaboratrice spécialisée rémunérée "au cachet" ;

Le 12 octobre 1998 l'Association des employeurs du service public à laquelle adhère Radio France a signé un accord national dit "accord Michel" sur les conditions de recours aux contrats à durée déterminée d'usage, qui a été étendu par le ministre du Travail en février 1999 ;

Le 7 juillet 1999 Radio France a écrit à Mme F. que dans le cadre de cet accord sa collaboration s'analysait désormais en un contrat à durée indéterminée et que sa situation serait examinée sur la base de ses contrats conclus en qualité d'annonceur pour la durée de la grille 1998-1999 ;

Par lettre du 20 décembre 1999 Radio France informait Mme F. du report de la "finalisation" de son intégration en raison de son calendrier social chargé mais l'assurait que son contrat actuel "de cachet" serait reconduit à l'identique ;

En avril 2001 il lui était proposé de signer un contrat à durée indéterminée d'annonceur à temps plein au salaire mensuel brut de 16 204,35 F qu'elle refusait de signer au motif que ses fonctions et sa rémunération étaient réduites par rapport à la situation de référence prévue par la lettre du 7 juillet 1999 ;

Le 6 novembre 2001 Radio France lui proposait un nouveau contrat prévoyant une rémunération mensuelle brute de 17 294 F pour 20,30 heures de travail hebdomadaire en qualité d'annonceur ;

Par lettre du 11 mars 2002 rappelant les précédentes discussions et réunions Mme F. énonçait de nouveau les modifications apportées à ses fonctions et à sa rémunération s'opposant à la signature de cette deuxième proposition dont elle demandait à son employeur de bien vouloir réétudier les conditions ;

Le 12 décembre 2002 elle saisissait le Conseil de prud'hommes de Paris pour obtenir une indemnité de requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, des rappels de salaire et accessoires et la remise de documents ;

Radio France a reçu le 17 décembre 2002 la lettre recommandée de convocation devant le Conseil de prud'hommes et, par lettre du 19 décembre 2002, a convoqué Mme F. à un entretien préalable à son licenciement éventuel ;

Elle l'a licenciée par lettre recommandée du 6 février 2003 au motif d'un désaccord sur la modification du contrat de travail qui lui était demandée ; elle l'a dispensée d'exécuter son préavis ;

Mme F. et le syndicat CFDT Radio Télé (CFDT) ont saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Paris pour voir prononcer sa réintégration et subsidiairement la suspension de la mesure de licenciement jusqu'à ce que le Conseil statue sur le fond ;

Par décision rendue le 30 avril 2003 sous la présidence du juge départiteur le Conseil de prud'hommes a ordonné la suspension de la mesure de licenciement jusqu'au prononcé du jugement dans l'instance pendante devant le Conseil de prud'hommes sur le fond du litige et a condamné Radio France à payer 250 € d'indemnité de procédure à Mme F. et à la CFDT ;

MOTIVATION :

Depuis juillet 1999 Radio France et Mme F. se reconnaissent liées par un contrat à durée indéterminée qui s'est poursuivi jusqu'au licenciement ;

NOTE.

La société Radio France a suivi un plan de transformation de CDD d'usage récurrents en contrats à durée indéterminée ; pour ce faire, elle informait par courrier une salariée concernée des conditions applicables. Apparemment peu pressée de réaliser effectivement cette intégration, l'entreprise proposait près de deux ans

Le désaccord portait sur la qualification, le temps de travail et la rémunération devant figurer sur le contrat écrit proposé par Radio France, Mme F. soutenant que ces conditions étaient en retrait par rapport à sa situation antérieure et Radio France affirmant que cette modification était la seule proposition possible ;

Il y a lieu de constater qu'entre la lettre envoyée le 11 mars 2002 par Mme F. et la convocation à l'entretien préalable, aucun élément nouveau n'est intervenu hormis la réception par Radio France de sa citation devant le Conseil de prud'hommes ;

L'engagement deux jours après de la procédure de licenciement apparaît dès lors sanctionner la saisine du Conseil de prud'hommes, étant observé que Radio France ne donne aucune explication à la proximité de ces deux événements ;

Le salarié licencié peut demander sa réintégration dans l'entreprise si une disposition le prévoit ou en cas de violation d'une liberté fondamentale ;

Le droit pour un salarié de saisir une juridiction d'un recours contre son employeur constitue une liberté fondamentale ;

Par ailleurs la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles applicable à Radio France prévoit dans ses articles VIII-1 à VIII-6 la comparution du salarié devant un conseil de discipline qui doit émettre un avis motivé avant toute sanction disciplinaire ;

Cette procédure est expressément prévue à peine de nullité, ce qui constitue une disposition autorisant la réintégration ou la suspension des effets du licenciement ;

Radio France soutient qu'il n'y avait pas lieu de réunir le conseil de discipline, le licenciement envisagé n'étant pas de nature disciplinaire ;

Cependant ainsi qu'énoncé plus haut, la procédure de licenciement apparaît avoir été engagée pour sanctionner la saisine du Conseil de prud'hommes par Mme F., donc pour un motif disciplinaire ;

Il convient en conséquence, ainsi que le permettent les dispositions de l'article R. 516-31 du Code du travail même en présence d'une contestation sérieuse, de maintenir la mesure conservatoire ordonnée à juste titre par les premiers juges sans l'assortir d'une astreinte, étant observé que l'audience devant le bureau de jugement est fixée au 3 avril ;

Il n'y a pas lieu en l'état d'allouer à Mme F. ou à la CFDT de provision sur dommages-intérêts ;

L'équité commande d'allouer à chacune d'elles une indemnité de procédure de 1000 € en plus de celle attribuée à juste titre en première instance ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance entreprise en toutes ses dispositions, Dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes nouvelles présentées en appel.

(M. Feydau, prés. - Mes Roumier, Sicard, av.)

plus tard de nouvelles conditions – à la baisse, il va sans dire – qui sont refusées par la salariée qui s'en tient aux conditions initiales.

Devant l'inertie, et après plus de trois ans de négociations et de promesses non tenues, la salariée, toujours formellement maintenue dans des liens contractuels précaires, saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de son contrat (L 122-3-13). Elle est alors sur-le-champ licenciée par son employeur (qui la considérait donc nécessairement déjà titulaire d'un contrat à durée indéterminée !).

La salariée recourt alors à la formation de référé, parallèlement à la procédure de requalification judiciaire, afin de suspendre la mesure de licenciement. La Cour, confirmant la décision du Conseil de prud'hommes, analyse la tentative de rupture du contrat comme une mesure de rétorsion en raison de la saisine du juge ; faisant application de la jurisprudence selon laquelle le juge peut prononcer la réintégration d'un salarié en cas de violation d'une liberté fondamentale (Cass. Soc. 31 mars 2004 Dr. Ouv. avril 2004 couv. n° 9 ; Cass. Soc. 31 oct. 2002, *Verdier*, Bull. civ. V n° 331 ; Cass. Soc. 13 mars 2001 (deux esp.) Dr. Ouv. 2001 p. 300 n. M.F Bied-Charreton), la Cour énonce que *"le droit pour un salarié de saisir une juridiction d'un recours contre son employeur constitue une liberté fondamentale"* (en ce sens : CA Amiens 26 nov. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 372 n. M. Estevez ; CA Chambéry 11 déc. 2001, CPH Thonon 21 juin 2001 Dr. Ouv. 2002 p.207 n. A. de Senga). Le juge des référés suspend donc la procédure de licenciement jusqu'à l'examen par le juge du fond (sur l'importance des procédures rapides, on se reportera au numéro spécial du Droit Ouvrier, juin 2004, *Les contentieux de l'urgence et le Droit du travail*).