

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ – Santé-sécurité – Liberté d'expression – Attribution professionnelle – Ingénieur sécurité – Droit de participer aux réunions du CHSCT – Droit de s'exprimer – Licenciement – Nullité – Poursuite du contrat de travail.

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. C) 25 mars 2004
Société Radio France contre N. et a.

Mme N., titulaire d'un diplôme d'ingénieur Bâtiment Travaux Publics, a été engagée le 1^{er} octobre 1994 par la société Radio France au sein du service ingénierie bâtiment ;

Le 10 mars 2003, elle était nommée ingénieur sécurité et, à ce titre, était l'interlocutrice technique de la direction générale, direction des ressources humaines et des organismes extérieurs, le cas échéant ;

Il était précisé qu'elle *"devait apporter son expertise et participer à l'identification des dangers, l'analyse précise des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques, identification de tous risques créés pour la santé et la sécurité des salariés dans le cadre du travail, à la proposition d'actions de prévention et enfin à une étude comparative des mesures effectives visant l'élimination de ces*

risques. Plus généralement, elle proposera des recommandations s'inscrivant dans la politique santé-sécurité de l'entreprise" ;

Enfin, il était prévu qu'*"au titre de ses fonctions, elle participerait en tant que de besoin aux CHSCT"* ;

Le 20 mai 2003, elle assistait à une réunion du CHSCT et elle était amenée à exprimer un certain désaccord avec M. No., directeur général délégué à la gestion et à la production. Après une réunion du conseil de discipline qui de manière unanime se déclarait défavorable à cette mesure, elle était licenciée le 26 juin 2003 pour les motifs suivants :

« Sans avoir été invitée ni mandatée au sein de la délégation de la direction de Radio France et sans même avoir informé préalablement la directrice du personnel, votre supérieure hiérarchique, de votre intention,

vous avez décidé de vous joindre à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail du 20 mai 2003 ;

Lors des débats, sans y avoir été invitée, vous avez pris la parole pour interrompre à plusieurs reprises un membre de la direction qui s'exprimait et contredire le directeur général délégué sur un sujet qui ne relève plus de vos fonctions et pour lequel vous n'aviez pas à intervenir ;

Vous enfermant dans votre logique dès le lendemain toujours sans prévenir votre hiérarchie, vous avez écrit au directeur général pour tenter de justifier votre attitude fautive en allant jusqu'à le menacer au cas où il n'accepterait pas que vous puissiez recommencer une prise de position aux conditions identiques à celle de la veille ;

Nous ne pouvons que constater que ces incidents ne sont pas susceptibles d'être isolés et excusés dès lors qu'au cours de nos différents échanges, ou même lors de notre entretien formel du 2 juin, vous n'avez pas varié dans votre argumentaire ni dans l'expression radicale de celui-ci ;

Plutôt que de nous aider à trouver une solution, vous avez persisté à tel point que le 23 juin 2003, votre supérieur hiérarchique a découvert sur son bureau une lettre que vous aviez pris soin d'y déposer après son départ le vendredi soir pour le prévenir de votre décision de vous rendre au CHSCT qui devait se réunir le matin même ce qui en tant que de besoin, justifie que vous n'ignoriez pas que vous n'aviez pas à vous rendre à la réunion du 20 mai 2003 sans prévenir et pour y prendre la parole sur un sujet qui ne relève pas de vos fonctions actuelles ;

Enfin et surtout, au-delà des faits disciplinaires des 20 et 21 mai 2003, vos réactions démontrent qu'ils procèdent d'un désaccord sur le contenu de vos fonctions, de votre rôle au sein de la direction à laquelle vous appartenez mais aussi sur les conditions minimum d'un travail en équipe qui suppose que, même si chacun puisse s'exprimer il le fasse dans le respect de la finalité de ses fonctions et de sa ligne hiérarchique qui doit être au moins normalement prévenue des actions que vous entendez mener ;

En ce que les incidents des 20 et 21 mai et vos réactions successives justifient de ce désaccord et de votre impossibilité de respecter les impératifs minimum d'un travail en équipe, nous sommes contraints de procéder à votre licenciement.»

Après avoir saisi le président du Tribunal de grande instance en référé pour obtenir sa réintégration, le 11 juillet 2003, celui-ci s'étant déclaré incompétent, Mme N. a saisi le 28 août 2003, le Conseil de prud'hommes de Paris aux fins d'obtenir la suspension immédiate de la mesure la frappant et par voie de conséquence la poursuite de son contrat de travail et sa réintégration dans l'emploi qu'elle occupait avant son licenciement sous astreinte de 1 000 € par jour de retard à compter de l'ordonnance à intervenir ;

Elle réclamait également 30 000 € de dommages-intérêts et une indemnité de procédure ;

A ses côtés, intervenait volontairement le syndicat CFDT Radio Télé qui demandait 4 000 € de dommages-intérêts ainsi qu'une indemnité de procédure ;

Par ordonnance en date du 7 janvier 2004, rendue sous la présidence du juge départiteur, la poursuite du contrat de travail de Mme N. a été ordonnée, le Conseil de prud'hommes de Paris ayant retenu que le licenciement de Mme N. était bien causé par sa présence au CHSCT et les propos qu'elle y avait tenus. Il a relevé l'existence d'une directive du Conseil des communautés européennes en date du 12 juin 1989 qui prévoit que les travailleurs désignés pour veiller aux questions de sécurité ne doivent subir aucun préjudice du fait de l'exercice de leurs fonctions et il en a déduit que ce licenciement constituait un trouble manifestement illicite que le juge des référés devait faire cesser ;

Il a alloué 1 000 € au titre de provision sur dommages-intérêts à Mme N. et une indemnité provisionnelle d'un € au syndicat CFDT ;

La société nationale de Radiodiffusion Radio France a régulièrement relevé appel de la décision (...);

MOTIVATION :

Sur l'incidence de l'ordonnance de référé du président du Tribunal de grande instance de Paris en date du 25 juillet 2003 :

Dans l'ordonnance susvisée, le président du Tribunal de grande instance de Paris, statuant en référé s'est borné à constater que le litige qui lui était soumis était d'ordre individuel et ne pouvait être rattaché à l'exercice d'un droit collectif, sans évoquer le fait que le litige puisse ou non donner lieu à référés.

Il s'en déduit que le fait que cette ordonnance n'ait pas été frappée d'appel par Mme N., ne pouvait faire obstacle à la saisine postérieure de la juridiction prud'homale ;

Sur les fonctions exercées par Mme N. :

Des documents versés par la société nationale de Radiodiffusion Radio France, il ressort que le 19 février 2003, la Commission de sécurité avait émis un avis défavorable à la poursuite de l'occupation de la maison de la Radio faute de certains aménagements en matière de sécurité incendie ;

Le 1^{er} avril 2003, M. No., au nom de Radio France, informait la préfecture de police de ce que Radio France désignerait un coordonnateur général chargé de la sécurité générale de l'établissement dont le recrutement s'avérait plus difficile que prévu ;

Le 16 avril 2003, le préfet de police prenait acte des mesures proposées :

- recrutement de neuf pompiers supplémentaires,
- fin des travaux de rénovation de points sensibles,
- dispositions prises pour limiter le personnel et le potentiel calorifique présent dans l'établissement ;

Il ajoutait qu'il était indispensable de nommer un inspecteur ou un coordonnateur général chargé de la sécurité et la poursuite des études complémentaires...

La décision portant nomination de Mme N. en date du 10 mars 2003, avec prise d'effet le 22 avril 2003, précisait que cette dernière était "ingénieur sécurité au sein de la direction générale adjointe du développement social et ressources humaines", chargée de concourir à la réalisation du document unique sur l'évaluation a priori des risques professionnels ;

Il était mentionné qu'"au titre de ses fonctions, elle participerait en tant que de besoin au CHSCT" ;

Il était ensuite rappelé que Mme N., ingénieur de l'école des Mines de Douai, avait suivi une formation en prévention des risques professionnels, qu'elle avait une expérience professionnelle de six années dans une autre entreprise en matière de sécurité incendie et qu'à Radio France depuis 1994, elle conduisait les études et les travaux de mise en sécurité de la centrale thermodynamique en lien avec les services exploitants et la préfecture de police de Paris ;

Sur l'analyse de son licenciement :

Les termes de la lettre de licenciement adressée le 26 juin 2003 à Mme N., fixent les limites du litige et visent quasi exclusivement la présence de la salariée à la réunion du CHSCT du 20 mai 2003 et les propos qu'elle y a tenus, les autres reproches qui lui sont faits ayant trait aux courriers adressés ensuite par Mme N. dans lesquels elle critiquait l'attitude de la direction au cours de la réunion et maintenait ses dires. D'ailleurs, la société nationale de Radiodiffusion Radio France en convoquant Mme N. à un entretien préalable dès le 23 mai 2003, démontre que c'est bien cet événement qui est à l'origine de son licenciement ;

Pour retenir que le licenciement de Mme N. était constitutif d'un trouble manifeste à l'ordre public, le Conseil de prud'hommes, après avoir rappelé qu'elle ne bénéficiait pas d'un statut protecteur, réservé aux salariés élus et au médecin du travail, a retenu que la directive du Conseil des communautés européennes en date du 12 juin 1989, applicable en l'état, prévoit que les travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise, ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels ;

Il a considéré que la présence de Mme N. au sein du CHSCT était légitime et que la mesure de licenciement prise à son encontre avait pour effet de porter atteinte à sa liberté d'expression lors des débats au sein du CHSCT alors qu'elle était officiellement chargée d'y travailler ;

Mme N. n'est pas critiquée lorsqu'elle affirme que le 20 mai 2003, elle était la seule titulaire du titre ingénieur de sécurité. Il s'en déduit qu'elle pouvait être considérée comme étant le chef de service sécurité ou l'agent chargé de la sécurité

et des conditions de travail, défini aux termes de l'article R 236-6 du Code du travail et donc membre de droit du CHSCT ou à tout le moins comme faisant partie des salariés auxquels le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel selon les sujets prévus à l'ordre du jour, comme en dispose l'article L 236-5 du Code du travail ;

En l'espèce, il n'est pas contesté que Mme N. s'est présentée à la réunion du 20 mai 2003, sans y avoir été convoquée au préalable ;

Cependant la lecture du PV de la réunion litigieuse démontre que sa présence n'a fait l'objet d'aucune remarque, alors même que plusieurs personnes extérieures avaient été invitées, en raison de l'importance de l'ordre du jour, la préfecture de police n'ayant donné qu'une autorisation provisoire de poursuite de l'occupation des locaux eu égard aux risques incendie ;

En outre, tant les termes de la lettre de nomination de Mme N. que sa coïncidence dans le temps avec les échanges entre la préfecture de police et la direction de Radio France démontrent que ses attributions professionnelles étaient en lien direct avec l'ordre du jour de la réunion ;

Les propos reprochés à Mme N. ont été tenus après une discussion un peu tendue entre la direction et les membres élus du personnel, ces derniers estimant que Radio France ne leur avait pas correctement donné les informations sur les résultats de la visite de la commission de sécurité ;

Mme N. a demandé un complément de renseignement sur le schéma directeur général de sécurité qui devait être mis en place, suggérant qu'il serait judicieux de définir le périmètre exact du schéma directeur ;

Elle était interrompue à plusieurs reprises par M. No., représentant de la direction dans des termes tels que les membres élus faisaient une remarque à M. No. sur son attitude vis-à-vis de Mme N. qui n'était ni correcte ni appropriée. Par la suite, Mme N. se bornait à préciser ce qu'elle avait été amenée à faire dans le passé, à propos d'une notice incendie ;

Le contenu de l'intervention de Mme N. confirme la légitimité de son intervention en raison de ses compétences, de ses fonctions et des exigences de l'ordre du jour ;

Les courriers échangés entre les parties avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable confirment que les seuls faits reprochés à la salariée sont sa présence et les propos tenus dont la direction estime qu'ils n'étaient pas en harmonie avec la thèse qu'elle entendait soutenir ;

Il ressort de l'article L 461-1 du Code du travail que, dans le cadre des réunions collectives organisées sur les lieux et au temps du travail le salarié dispose d'un droit d'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail, en sorte que, sauf abus, les propos qui y sont tenus ne peuvent motiver un licenciement ;

Note.

Les faits. Une salariée, ingénieure de sécurité, participe à une réunion du CHSCT, dont elle est membre de droit (art. R. 236-6 du Code du travail, cf. « chef du service de sécurité et des conditions de travail » ou « agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ») et, à tout le moins, salariée à laquelle le CHSCT peut faire appel (art. L. 236-5, dernier alinéa, C. trav.). Elle n'a pas été convoquée au préalable à cette réunion par la direction.

Au cours de cette réunion, la salariée demande des compléments de renseignement et émet des suggestions. Elle est interrompue par le représentant de la direction (dans des termes tels que les élus lui font remarquer que son attitude n'est ni correcte ni appropriée). La salariée précise ensuite le type d'action qu'elle a mené dans le passé sur la question à l'ordre du jour.

La direction reproche à la salariée :

– d'avoir participé à cette réunion (« *Sans avoir été invitée ni mandatée... et sans même avoir informé préalablement la directrice du personnel, votre supérieure hiérarchique, de votre intention, vous avez décidé de vous joindre à la réunion* » ...),

– d'avoir tenu, à cette réunion, des propos qui n'étaient pas en harmonie avec sa politique (« *Lors des débats, sans y avoir été invitée, vous avez pris la parole pour interrompre à plusieurs reprises un membre de la direction qui s'exprimait et contredire le directeur général délégué...* »),

Mme N., dont la présence à la réunion collective du CHSCT était légitime, n'a fait qu'user de son droit d'expression sur des questions relatives à l'organisation du travail dans des conditions qui ne peuvent être qualifiées d'abusives ; la liberté d'expression de la salariée est en tout état de cause garantie à l'intérieur de l'entreprise, et il ne peut lui être apporté que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, Mme N. s'étant bornée à intervenir sur son domaine d'expertise dans des termes mesurés ;

Le caractère fondamental de ce droit à la liberté d'expression se trouve encore renforcé par les tenues de la directive européenne du 12 juin 1989 qui a été transposée pour partie dans la législation interne par la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels et par une ordonnance du 22 février 2001, qui prévoit en son article 7 : *"l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement ;*

Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels ;

Il s'en déduit que le licenciement de Mme N. ne pouvait être valablement fondé par la société Radio France par des motifs tenant à sa présence au CHSCT et aux propos qu'elle y avait tenus et c'est à juste titre que le Conseil de prud'hommes de Paris a considéré qu'une telle mesure constituait un trouble manifestement illicite que le juge des référés devait faire cesser en ordonnant la poursuite du contrat de travail ;

L'ordonnance déferée sera confirmée sur ce point, sans qu'il soit besoin de rechercher si Mme N. a comme elle le suggère, aussi été licenciée en raison de ses activités syndicales ;

Il n'y a pas lieu d'augmenter le montant de l'astreinte fixée par le premier juge pour assortir l'exécution de l'obligation mise à la charge de Radio France et le Conseil de prud'hommes a fait une juste évaluation des dommages-intérêts provisionnels alloués à Mme N. et au syndicat CFDT ;

L'équité commande d'allouer à Mme N. et au syndicat CFDT, une indemnité de procédure d'un montant de 1 000 € pour chaque partie ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme dans toutes ses dispositions, l'ordonnance déferée et y ajoutant

Condamne la société nationale de Radiodiffusion Radio France à payer à Mme N. et au syndicat CFDT, une indemnité de procédure d'un montant de 1000 € pour chaque partie.

(M. Feydeau, prés. - M^{es} Lejard, Sicard, av.)

– d’avoir maintenu sa position (« dès le lendemain toujours sans prévenir votre hiérarchie, vous avez écrit au directeur général pour tenter de justifier votre attitude fautive en allant jusqu’à le menacer au cas où il n’accepterait pas que vous puissiez recommencer une prise de position aux conditions identiques à celle de la veille »).

La direction engage une procédure de licenciement et licencie la salariée pour faute.

Le droit applicable. La directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989, « concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail », texte pivot du droit communautaire en matière de santé-sécurité au travail et base de nombreuses directives (1), prévoit, dans son article 7, que « l’employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s’occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l’entreprise et/ou de l’établissement » et que « Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels ». Comme c’est encore trop souvent le cas, cette directive qui contient des dispositions favorables aux salariés n’a pas été complètement transposée en droit interne (1 bis). La France a fait l’objet d’une procédure en manquement pour non-transposition correcte de cette disposition (art. 7), la transposition demeurant incomplète à ce jour (même après la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) (2).

La solution jurisprudentielle. Le juge (Conseil de prud’hommes, en départage et en référé, puis en appel) prononce la nullité du licenciement et ordonne la poursuite du contrat de travail de la salariée. En effet, pour le juge :

- les attributions de la salariée relèvent bien de l’ordre du jour de la réunion, sa présence était donc légitime,
- la mesure de licenciement a pour effet de porter atteinte à la liberté d’expression de la salariée dans une instance où elle doit travailler ; la salariée qui est intervenue, dans son domaine professionnel, en termes mesurés, doit jouir de sa liberté d’expression (art. L. 461-1 et surtout L. 120-2 C. trav.),
- le licenciement constitue directement un préjudice lié aux activités professionnelles de la salariée (présence à la réunion et propos tenus) ; la salariée n’ayant pas commis de faute.

Le licenciement est, à juste titre, déclaré nul puisque ce licenciement est attentatoire à une liberté fondamentale (cf. en matière de liberté d’expression depuis « l’affaire Clavaud ») (3).

Ce fondement de la décision se trouve complété par la disposition précitée de la directive du 12 juin 1989 (art. 7) : « le caractère fondamental de ce droit d’expression se trouve encore renforcé par les termes de la directive ». Le juge interne est tenu d’appliquer le droit interne à la lumière des dispositions de la directive (4) et de veiller à assurer le plein effet des règles communautaires (5). Ici, le juge fonde en partie son argumentation directement sur les dispositions communautaires non transposées.

Les effets de la décision. D’une part, les personnes ingénieurs et agents de sécurité bénéficient d’une protection contre le licenciement et contre toute mesure défavorable. Ce ne sont pas des personnes protégées au titre d’un mandat (6) mais au titre de leurs fonctions professionnelles (notamment comme les médecins du travail, même si leur licenciement n’est pas soumis à une autorisation préalable de l’inspecteur du travail).

D’autre part, l’employeur (et son représentant) doit respecter le travail, les attributions professionnelles de chaque salarié, et sa liberté individuelle d’expression au sein de l’entreprise (7). Le second apport de l’arrêt se situe au niveau contractuel, en ce qui concerne la loyauté dans l’exécution du contrat de travail de la part de l’employeur (8). L’employeur doit exercer ses pouvoirs avec loyauté, en particulier en s’abstenant de tout comportement empêchant le salarié d’assurer sa prestation de travail dans toutes ses dimensions (9). Tout d’abord, l’employeur ne doit pas exclure un salarié d’une réunion dont l’ordre du jour relève de ses attributions (et il en est ainsi même quand le responsable est un homme et même quand le salarié concerné est une femme - cf. Accord national interprofessionnel sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004, cf. commentaires in Dr. Ouv., 2004-352). Ensuite, l’employeur doit respecter la liberté d’expression du salarié (même quand le salarié exprime des critiques et même quand le salarié est une femme). Et enfin, il est même vivement conseillé aux employeurs et responsables (hommes) de faire preuve de courtoisie avec les salariées (femmes) et ce même en cas de désaccord (cf. effets conjugués des dispositions des art. L.120-2, L.120-4 et L.123-1 C. trav.).

Michel Miné

(1) v. la liste des directives particulières, Dr. Ouv. 2003 p. 487.

(1bis) F. Meyer et F. Kessler, « Les mesures d’hygiène et de sécurité à l’épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la Directive C.E.E. 89-391 », Dr. Ouv., 1992-161, cf. loi n° 91-1414 du 31 déc. 2001 et également l’Ord. 2001-175 du 22 fév. 2001 ; Liaisons soc. Europe n° 84 et n° 105.

(2) Liaisons soc. Europe n° 105 du 27 mai 2004, p. 9.

(3) Cass. soc. 28 avril 1988, Dr. Ouv. 1988-250, concl. H. Écoutein, obs. A. Jeammaud et M. Le Friant.

(4) CJCE 12 nov. 2000, *Marleasing S.A.*, aff. C-106/89.

(5) CJCE 10 avril 1984, aff. 14/83. V. M. Bonnechère “L’influence du droit social européen sur le juge national”, RPDS 2004 p. 239.

(6) M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, Economica, 2002.

(7) Cass. Soc. 2 mai 2001, bull. n° 142 ; Cass. soc. 14 déc. 1999, bull. n° 488, Dr. Ouv. 2000 p.247, Cass. soc. 7 oct. 1997, n° 95-41-945.

(8) Art. L.120-4 C. trav., C. Vigneau, « L’impératif de bonne foi dans l’exécution du contrat de travail », Dr. soc. 2004-706, spéc. II.

(9) CPH Paris (référé), 5 sept. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 191.