

Libertés individuelles

LIBERTÉS INDIVIDUELLES – Licenciement d'un salarié ayant refusé de se plier à l'interdiction de porter un bermuda – Pouvoirs de la formation de référé du Conseil de Prud'hommes.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROUEN
(Référé - Juge départiteur)
30 août 2001

M. contre SAGEM

PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Par requête enregistrée au greffe de cette juridiction le 4 juillet 2001, M. M. a demandé la convocation de la SA SAGEM

devant la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Rouen afin d'obtenir l'annulation du licenciement dont il a fait l'objet et sa réintégration, sous astreinte de 600 F par jour de retard. Une indemnité est, en outre, sollicitée sur le fondement de l'article 700 du NCPC ;

A l'appui de ses demandes, M. M. expose qu'il a été engagé par la SA SAGEM comme intérimaire le 1^{er} août 2000, puis à compter du 1^{er} octobre 2000, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'agent technique des méthodes ; qu'à partir du 21 mai 2001, en raison de la chaleur excessive régnant dans le bâtiment où se trouvait son bureau, il est venu travailler en bermuda ; qu'il a fait l'objet de harcèlement de la part de ses responsables hiérarchiques pour qu'il porte des pantalons, ce qu'il a refusé ; qu'il a été convoqué à un entretien

préalable à son licenciement, le 15 juin 2001, puis licencié le 22 juin 2001 pour perte de confiance, avec dispense de préavis ;

M. M. justifie la saisine de la formation de référé par l'article R. 516-30 du Code du Travail, et fonde sa demande sur deux moyens de droit différents, à savoir d'une part l'article L. 120-2 du Code du Travail et un arrêt de la Cour de Cassation en date du 28 avril 1988 (qui permettraient d'annuler tout licenciement dû à une atteinte aux droits personnels et libertés individuelles) et, d'autre part l'article L. 122-45 du Code du Travail (qui sanctionne toute discrimination sexuelle) ;

La SA SAGEM conclut à l'irrecevabilité de la demande devant le juge des référés et, subsidiairement, au débouté de son adversaire et à sa condamnation à payer les dépens ;

La SA SAGEM fait valoir que la formation des référés n'a pas le pouvoir de juger une demande faisant l'objet d'une contestation sérieuse ; qu'au surplus, dès lors que le licenciement d'un salarié non protégé n'est pas interdit, une telle décision ne peut jamais constituer la voie de fait génératrice d'un trouble manifestement illicite censurable en référé ;

Par ailleurs, la SA SAGEM affirme que l'interdiction du port du bermuda ne constitue ni une pratique discriminatoire sexuelle, ni une atteinte injustifiée aux droits personnels et aux libertés individuelles de son adversaire. Elle dit avoir licencié M. M. pour une cause réelle et sérieuse. Elle conteste la portée que ce dernier donne à l'arrêt de la Cour de Cassation dont il excipe ;

MOTIFS DE LA DÉCISION :

L'article R. 516-31 du Code du Travail dispose que la formation de référé du Conseil de Prud'hommes 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 ;

Par ailleurs, il est de principe que le juge des référés a toujours le pouvoir de rechercher si le trouble manifestement illicite dénoncé par le demandeur existe ;

Sur la discrimination sexuelle dénoncée par M. M. :

Constitue une pratique discriminatoire sexuelle toute décision qui, à situation identique et sans motif objectif, crée une différence de traitement entre les hommes et les femmes. Le licenciement décidé dans le cadre d'une telle pratique peut être annulé et le salarié réintégré, en application de l'article L. 122-45 du Code du Travail, qui sanctionne les atteintes à certains droits personnels et libertés individuelles ;

En l'espèce, la SA SAGEM justifie l'interdiction faite aux hommes de l'entreprise de porter le bermuda par les usages sociaux en matière vestimentaire, qui réservent aux femmes certains vêtements, par l'intérêt de l'entreprise de présenter à ses clients une image conforme à leur attente ;

Si M. M. dénonce le sort meilleur fait aux femmes en matière vestimentaire et critique les notions de décence et de correction vestimentaire propres à son employeur, il ne prétend ni ne prouve que l'interdiction critiquée aurait une motivation cachée, autre que celle déclarée. De même, il ne conteste pas que les hommes sont majoritaires dans l'entreprise et qu'il n'a fait l'objet d'aucune remarque à caractère sexiste de la part de ses supérieurs ;

La société française réserve le port de certains vêtements aux femmes, même si le nombre de vêtements "unisexe" tend à augmenter. La situation n'est donc pas identique entre les sexes en matière vestimentaire. Par ailleurs, la SAGEM justifie l'interdiction critiquée par l'intérêt de l'entreprise et ce qu'elle pense être l'attente de ses clients, motifs objectifs recevables, même si leur mise en œuvre est subjective ;

La réalité de la pratique discriminatoire dénoncée par M. M. n'est donc pas établie ;

En conséquence, son licenciement ne sera pas annulé et sa réintégration ordonnée sur le fondement de l'article L. 122-45 du Code du Travail ;

Sur l'atteinte aux droits personnels et aux libertés individuelles :

Lorsque le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, notamment parce qu'elle porte atteinte de façon injustifiée à un droit personnel ou une liberté individuelle non protégé par l'article L. 122-45 du Code du Travail, en application des articles L. 122-14-3 et suivants du même code la juridiction saisie ne peut imposer la réintégration du salarié dans l'entreprise ;

Par ailleurs, l'arrêt dont se prévaut M. M. pour voir étendre le champ d'application de l'article L. 122-45 à tous les droits et libertés visés par l'article L. 120-2 du Code du Travail n'a pas tranché ce point mais a statué sur une question de procédure, à savoir qu'on ne peut plaider en cassation l'inverse de ce qui a été soutenu, même à tort, devant le juge du fond ;

Le droit de se vêtir comme bon semble ne bénéficie donc pas de la protection spéciale de l'article L. 122-45 du Code du Travail ;

En conséquence, quand bien même l'interdiction de porter un bermuda dans les locaux de la SAGEM constituerait une atteinte injustifiée au droit de M. M. de se vêtir comme bon lui semble, cette juridiction n'aurait pas le pouvoir d'annuler son licenciement et d'ordonner sa réintégration ;

Dès lors, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le caractère licite de l'interdiction contestée, il convient de débouter M. M. de sa demande en annulation de licenciement et réintégration fondée sur l'article L. 120-2 du Code du Travail ;

Aucune considération tirée de l'équité ou de la situation des parties ne justifie de faire application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile au profit de l'une ou l'autre des parties ;

PAR CES MOTIFS :

La formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Rouen, présidée par le Juge d'Instance ;

Les deux conseillers et le Président ayant délibéré ;

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort ;

Vu les articles L. 120-2, L. 122-14-3 et suivants et L. 122-45 du Code du Travail ;

Déboute M. M. de sa demande en annulation de licenciement et réintégration.

(Mme Leverbe, Prés. - M. Blomme, Mandat. synd. - M^{es} Panzeri-Hebert, Lefol, Av.)

NOTE. – Le bermuda de M., technicien à l'usine SAGEM de Saint-Etienne-du-Rouvray a défrayé la chronique au cours de l'été dernier.

Ce n'est pas l'excentricité du short qui a valu à Cédric de faire la une des journaux (il s'agissait d'une élégante culotte courte beige, avec ceinture), mais le fait d'avoir été licencié pour avoir refusé de remplacer son bermuda par un pantalon.

Pour la Direction de la SAGEM, en effet il fallait rappeler quelques règles élémentaires au jeune technicien un peu trop culotté. Il s'agissait de prendre une sanction exemplaire à l'encontre d'un salarié qui témoignait d'une "opposition forte à l'application d'une consigne simple (port d'un pantalon pour les hommes sur les lieux de travail)" et qui faisait peser "un risque important de perte d'image de marque auprès des clients fréquemment présents sur le site". Le chef du personnel a été catégorique : "Nous ne pouvons tolérer qu'un technicien de votre niveau, non seulement refuse d'appliquer une consigne que tous les autres salariés respectent, mais également marque publiquement à cette occasion son

refus d'adhésion aux valeurs fondamentales de notre société" (propos rapportés dans l'article d'E. Banzet, "Du pantalon considéré comme une « valeur fondamentale »", *Le Monde* du 26 juillet 2001).

(Il ne fait aucun doute que si cet homme d'ordre qu'est le chef du personnel de la SAGEM de Saint-Etienne-du-Rouvray était appelé à un jour à de hautes fonctions en vue de servir l'intérêt général, il s'attaquerait immédiatement au dossier de cette bande d'"anarchistes" qui donnent une image désastreuse de la civilisation française dans les départements d'outre-mer, en l'occurrence les gendarmes en short qui exhibent fièrement leurs mollets aux yeux des habitants des îles des Antilles).

Refusant de se soumettre à la conception quelque peu totalitaire de la vie sociale manifestée par la Direction de la SAGEM, M. a saisi la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Rouen en vue de faire cesser le trouble manifestement illicite constitué par un licenciement attentatoire à sa liberté de choix en matière vestimentaire.

M. faisait valoir, à titre principal, que son licenciement était intervenu en violation des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du Travail, aux termes desquelles : *"Nul ne peut apporter au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché"*.

Subsidiairement, il soutenait que son licenciement témoignait d'une discrimination sexiste, interdite par l'article L. 122-45 du Code du Travail, dans la mesure où le bermuda est un vêtement unisexe et que si il avait été une femme, le port du bermuda n'aurait pas entraîné son éviction de l'entreprise.

La formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Rouen sous la présidence du juge départiteur, s'est d'abord prononcé sur le moyen subsidiaire soutenu par M..

Elle a conclu à l'absence de pratique discriminatoire, après avoir relevé que l'intéressé n'avait fait l'objet d'aucune remarque à caractère sexiste de la part de ses supérieurs et après avoir considéré que *"la société française réserve le port de certains vêtements aux femmes, même si le nombre de vêtements « unisexe » tend à augmenter"*, *"que la situation n'est donc pas identique entre les sexes en matière vestimentaire"* et que *"par ailleurs, la SAGEM justifie l'interdiction critiquée par l'intéressé de l'entreprise et ce qu'elle pense être l'attente de ses clients, motifs objectifs recevables, même si leur mise en œuvre est subjective"*.

Une fois décodée, la dernière partie du raisonnement suivi par les juges rouennais, qui ne brille pas par sa très grande clarté, se révèle peu convaincante.

"L'attente" des clients de la SAGEM paraissait difficilement être admis comme un motif légitimant que soit réservé aux femmes le port du bermuda.

Si l'on se reporte aux conclusions déposées par la SAGEM devant le juge des référés prud'homal, il apparaît que le centre de gravité du problème résidait au-dessous de la blouse portée par les salariés de la SAGEM. C'est le fait de croiser un salarié masculin habillé d'une blouse dont dépassaient seulement deux jambes nues qui

était susceptible de provoquer un "choc" chez les visiteurs de la SAGEM...

Certaines réactions, provenant de personnes non directement concernées, ont certes été des plus virulentes.

"En écoutant le jeune technicien licencié... une petite dame qui passait par là eut cette réflexion sans rond de jambe. "Il n'y a quand même pas photo, entre les jambes d'une femme et les mollets poilus d'un homme. Et voir des mollets poilus sous une blouse..." (*France-Soir* du 31 août 2001).

Là, la subjectivité bat son plein. Toutes les visiteuses de la SAGEM ne sont pas forcément attirées par les éunuques...

Plus fondamentalement, c'est dans le raisonnement qui a conduit au rejet du moyen principal de M. que le juge des référés prud'homal rouennais a commis une monumentale erreur de droit.

Pour ne pas donner suite à la demande de remise en état présentée par M., la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Rouen s'est fondée sur le postulat que *"quand bien même l'interdiction de porter un bermuda dans les locaux de la SAGEM constituerait une atteinte injustifiée au droit de M. M. de se vêtir comme bon lui semble, cette juridiction n'aurait pas le pouvoir d'annuler son licenciement et d'ordonner sa réintégration"*.

Cette assertion un peu osée ne saurait emporter l'adhésion.

D'une part, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a, il y a encore peu de temps, consacré le principe qui autorise le juge à annuler un licenciement en présence d'une violation d'une liberté fondamentale (voir Cass. Soc. 13 mars 2001, deux espèces, Dr. Ouv. 2001 p. 300 et s., note M.F. Bied-Charreton).

Et il n'est pas sérieusement contestable que la nullité, mesure proportionnée à la gravité de l'acte patronal attentatoire à la dignité humaine, se révèle comme la sanction naturelle de la violation de l'ordre public de protection des personnes dans l'entreprise.

D'autre part, les dispositions claires et précises de l'article R. 516-31 du Code du Travail confèrent au juge des référés prud'homal le pouvoir de faire cesser un trouble manifestement illicite en prescrivant les mesures "de remise en état qui s'imposent".

C'est dès lors en toute logique, et en pleine harmonie avec les dispositions légales définissant les prérogatives de la formation de référé, que M. sollicitait la mesure de remise en l'état la plus appropriée dans la présente espèce, en l'occurrence la poursuite de son contrat de travail avec la SAGEM.

C'est cette même demande que M. présentera devant les juges d'appel qui seront peut-être plus attachés à préserver les libertés fondamentale du travailleur en matière de choix vestimentaire en usant des pouvoirs que donne la loi au juge des référés.