

## Libertés individuelles

### **LIBERTÉS INDIVIDUELLES – Licenciement d'un salarié ayant refusé de se plier à l'interdiction de porter un bermuda – Pouvoirs du juge des référés statuant en matière prud'homale.**

COUR D'APPEL DE ROUEN (Ch. app. prioritaires)  
13 novembre 2001  
M. contre SAGEM

Les faits et la procédure :

M. M. a été embauché le 1<sup>er</sup> octobre 2000 par la société SAGEM en qualité d'agent technique des méthodes à Saint Etienne du Rouvray, au salaire brut mensuel de 10 230 F sur 13 mois pour 35 heures, et affecté à l'unité de fabrication « terminaux numériques ».

Le règlement intérieur de l'établissement précise que les salariés portent une blouse blanche fermée, une talonnette pour éviter les problèmes liés à l'électricité statique et un badge.

Le 21 mai 2001, M. M. est venu travailler en bermuda ; il a continué à porter un bermuda les jours suivants malgré les observations orales puis, (à sa demande), écrites, de sa hiérarchie, lui demandant de porter un pantalon sous sa blouse et un entretien lui demandant de respecter cette consigne.

Il a été licencié le 22 juin 2001 pour les motifs suivants :

« – avoir manifesté à l'égard de sa hiérarchie une opposition forte et persistante à l'application d'une consigne simple respectée par l'ensemble des salariés (port d'un pantalon par les hommes sur les lieux de travail) ;

– avoir donné à son comportement et à son opposition une publicité décrédibilisant la hiérarchie et avoir fait peser sur la société un risque important de perte d'images auprès des clients de l'entreprise fréquemment présents sur le site. »

M. M. a saisi le 4 juillet 2001 la formation de référé du Conseil des prud'hommes de Rouen en demandant, sur le fondement des dispositions des articles L. 122-45 et L. 120-2 du Code du travail, l'annulation de son licenciement et sa réintégration sous astreinte.

Par ordonnance du 30 août 2001, le Conseil des prud'hommes, statuant en départage l'a débouté de ses demandes aux motifs, d'une part que la « discrimination sexuelle invoquée n'était pas établie », d'autre part que « quand bien même l'interdiction de porter un bermuda constituerait une atteinte injustifiée aux droits du salarié, la juridiction n'avait pas le pouvoir d'annuler le licenciement » ;

M. M. a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Les prétentions des parties :

Aux termes de ses écritures et de ses observations orales, M. M. expose notamment que :

- il abandonne le moyen fondé sur les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail (le droit de se vêtir à sa guise ne bénéficiant pas de la protection de cet article), et fonde sa demande sur les articles L. 120-2, L. 122-35 et R. 516-31 du Code du travail, 1134 du Code civil et 809 du Nouveau code de procédure civile ;
- il y avait pour le salarié nécessité majeure d'être à l'aise pour travailler compte tenu de la chaleur et l'exigence de l'employeur de « porter un pantalon » ne repose ni sur le contrat de travail, ni sur le règlement intérieur, ni sur une note de service ;
- le règlement intérieur tout comme les instructions données par la hiérarchie ne peuvent apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnelles au but recherché ;
- M. M. n'est pas en contact avec la clientèle et d'ailleurs le préjudice invoqué par la société SAGEM pour justifier l'ordre de porter un pantalon est purement hypothétique ;

– l'employeur viole la liberté d'expression du salarié en lui interdisant de manifester publiquement son désaccord avec une consigne illégale ;

– la violation d'une liberté fondamentale est donc établie ; elle entraîne un trouble manifestement illicite et une voie de fait permettant à la juridiction des référés de prononcer la nullité du licenciement, mesure proportionnée à la gravité de l'acte patronal attentatoire à la dignité humaine ;

M. M. demande en conséquence à la Cour d'infirmer l'ordonnance déferée et de :

- déclarer nul son licenciement ;
- ordonner la remise en état, donc la continuation du contrat de travail sous astreinte de 600 F par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt ;
- ordonner le paiement du salaire à compter du 25 août 2001 ;
- condamner la société SAGEM à payer à M. M. la somme de 5 000 F en application de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile ;
- ordonner l'affichage de l'arrêt dans les locaux de l'entreprise bien à la vue du personnel ;

Aux termes de ses écritures et observations orales, la société SAGEM répond que :

- le juge des référés ne dispose pas de plus de pouvoir que le juge du fond et seul le non-respect des libertés fondamentales mentionnées à l'article L. 122-45 du Code du travail peut entraîner la nullité du licenciement ;
- il n'existe aucune « illicéité » manifeste ;
- la nécessité de porter une tenue correcte et adaptée fait partie des obligations générales du salarié, qui n'ont pas à être rappelées dans le règlement intérieur ; ce n'est pas le cas d'un homme qui porte une blouse sur des jambes nues et ce costume entraînait une perturbation au sein de l'entreprise ;
- Il faisait 21,5° le 21 mai 2001 et plus frais les jours suivants ;
- M. M. travaillait dans un bureau paysager ouvert et vitré et était amené à se déplacer dans des locaux où circulaient les clients ;
- il a donné volontairement à un incident que la direction voulait considérer comme mineur une publicité déplacée, qui ne peut être considérée comme relevant de la liberté d'expression, et l'a transformé en manifestation d'une contestation délibérée de l'autorité de l'employeur ;

La société SAGEM demande donc à la Cour de :

- dire et juger sans fondement juridique la demande de nullité du licenciement et de réintégration ;
- dire et juger qu'en tout état de cause M. M. ne justifie pas d'un trouble manifestement illicite ;

En conséquence :

- confirmer l'ordonnance entreprise ;
- condamner M. M. au paiement de la somme de 5 000 F en application de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile ;

#### **SUR CE,**

**Attendu que l'article R. 516-31 du Code du travail dispose :**

**« 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, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. »**

**Attendu qu'il n'en résulte pas que le juge puisse, en référé, prendre des mesures qu'il ne pourrait prendre lorsqu'il statue au fond ;**

**Attendu que le Code du travail prévoit la possibilité de prononcer la nullité du licenciement et la réintégration du salarié dans des cas précis et limités :**

- ceux visés par l'article L. 122-45 dont M. M. reconnaît qu'ils ne s'appliquent pas en l'espèce ; (licenciements fondés sur l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, la race, les opinions politiques ou religieuses, les activités syndicales, l'inaptitude physique, l'exercice normal du droit de grève) ;
- ceux visés par l'article L. 122-46 (refus de faveurs sexuelles) ;
- le licenciement des représentants syndicaux en cas d'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail ;
- le licenciement d'une salariée en état de grossesse en l'absence de faute grave ;
- le licenciement prononcé à la suite d'une action en justice relative à l'égalité entre hommes et femmes (L. 123-5) ;
- le licenciement économique de plus de dix salariés en l'absence de plan social (L. 321-4-1) ;

Attendu que l'article L. 122-14-4 dispose que dans les autres cas de licenciements qui ne reposeraient pas sur une cause réelle et sérieuse, le tribunal peut seulement proposer la réintégration du salarié et en cas de refus, accorder des dommages intérêts ;

Attendu cependant que M. M. fait valoir que la transgression par l'employeur de la règle générale de l'article L. 120-2 : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché » serait constitutive d'un trouble illicite permettant la remise en état ;

Mais attendu que l'article L. 122-45 indique précisément ceux des droits des personnes et des libertés fondamentales dont la violation entraîne la nullité du licenciement, qu'aucune disposition n'autorise d'étendre cette liste à d'autres libertés, comme celle de se vêtir à sa guise, qui n'apparaissent pas « fondamentales » ;

Attendu, en outre, que le licenciement est en l'espèce fondé non seulement sur le port d'une tenue vestimentaire inhabituelle pour un administratif, considérée comme apportant un trouble dans l'entreprise et susceptible d'en donner une mauvaise image auprès des clients, mais encore sur le comportement publiquement contestataire du salarié ;

Attendu que ce second grief, que l'éventuelle irrégularité du premier apparaît insuffisant pour justifier, est de nature purement disciplinaire et ne concerne l'exercice d'aucune liberté fondamentale, qu'il en résulte que le licenciement prononcé pour ce motif ne peut être constitutif d'un trouble manifestement illicite et peut seulement permettre s'il était considéré comme insuffisamment réel et sérieux, l'octroi de dommages intérêts ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer l'ordonnance entreprise ; en toutes ses dispositions et de débouter M. M. de l'ensemble de ses demandes ;

Attendu qu'il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la société SAGEM les frais exposés en marge des dépens en cause d'appel ; qu'il y a donc lieu de la débouter de sa demande fondée sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

#### PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Déclare l'appel recevable en la forme ;

Au fond :

Confirme l'ordonnance entreprise ;

Déboute M. M. de ses demandes ;

Déboute le société SAGEM de sa demande en paiement de frais hors dépens ;

(MM. Solle-Tourette, prés. - Blomme, mandat. synd. - M<sup>e</sup> Lefol, Panzeri-Hebert)

NOTE. — Les ennuis de M. M., le jeune technicien de l'usine SAGEM de Saint-Etienne du Rouvray qui était venu travailler en bermuda un jour de forte chaleur, n'ont pas encore rencontré un dénouement heureux.

La lettre de licenciement reçue par M. M. témoignait de la volonté de la SAGEM d'imposer à son salarié son adhésion aux « valeurs fondamentales » de la société en obtenant de celui-ci qu'il exécute sans discuter une « consigne simple », le port d'un pantalon pour les hommes sur le lieu de travail.

Refusant de se soumettre à la conception quelque peu totalitaire de la vie sociale manifestée par la hiérarchie de la SAGEM, M. 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.

Pour ne pas donner suite à la demande de remise en état présentée par M. M., le juge des référés prud'homal rouennais s'est fondé 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 » (voir CPH Rouen (Référé-Juge départiteur), 30 août 2001, 394 et s., note P. Moussy).

Dans sa critique de cette décision entachée d'un excès de pouvoir négatif, l'annotateur du Droit Ouvrier émettait le souhait que les juges d'appel soient plus attachés à préserver les libertés fondamentales du travailleur en matière de choix vestimentaire en usant des pouvoirs que donne la loi au juge des référés (voir Dr. Ouv. 2001, 396).

Le vœu n'a pas été exaucé.

La Cour d'appel de Rouen a confirmé l'ordonnance prud'homale « déboutant M. M. de ses demandes » en décrétant que la liberté de se vêtir à sa guise et que la liberté d'expression revendiquées par M. M. n'entrent pas dans la catégorie des libertés fondamentales dont la préservation est de l'office du juge des référés prud'homal, parce que non comprises dans l'énumération des motifs de différenciation illicite prescrits par les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail.

Les juges d'appel ont ainsi procédé par voie de simple affirmation et ont certainement privé leur décision de toute base légale au regard des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail.

Le droit de se « vêtir à sa guise » rentre sans aucun doute dans la catégorie des droits de la personne visés par l'article L. 120-2 du Code du travail.

Une des définitions de la « personne », si l'on se réfère au Petit Robert, c'est la « personnalité », celle-ci pouvant notamment s'exprimer à travers « l'apparence extérieure » de la personne.

Lorsqu'il effectue sa prestation de travail pour le compte de son employeur, le salarié n'est pas nécessairement tenu d'accepter, sous peine de perdre sa « personnalité », de voir

le droit à son apparence extérieure défini souverainement par l'employeur (C. Ap. Poitiers, 14 nov. 1973, Dr. Ouv. 74 p. 49 n. M. Boitel). Il peut être relevé, à ce sujet, que la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, qui a élargi la liste des motifs de discrimination illicite, a inclus dans cette liste « l'apparence physique », renforçant ainsi la volonté du législateur d'affirmer la dignité du travailleur à travers la sanction de l'absence de respect de son apparence extérieure (voir le commentaire de cette loi par M. Richevaux, Dr. Ouv. 2002 p. 290 *in* n° spéc. consacré aux "Harcèlements et discriminations au travail").

La « liberté d'expression » est également une des libertés visées par l'article L. 120-2 du Code du travail.

La Chambre sociale de la Cour de cassation, par un arrêt en date du 14 décembre 1999, *Pierre c/ Sanijura* (Dr. Ouv. 2000, 247), a nettement affirmé que la liberté d'expression rentrait dans la catégorie des libertés protégées par l'article L. 120-2 du Code du travail.

La Cour d'appel de Rouen, statuant en matière de référé prud'homal, était invitée à s'assurer que l'employeur de M. M. n'avait pas eu un comportement constitutif d'un trouble manifestement illicite en sanctionnant par une mesure de licenciement un salarié qui avait tenu à exprimer son désaccord avec l'obligation qui lui était faite de porter un pantalon, sans que lui soit fournie aucune explication satisfaisante sur la nécessité de porter ce type de vêtement pour exercer ses fonctions d'agent technique des méthodes.

M. M. avait fait valoir devant son employeur que ses fonctions professionnelles n'impliquaient aucun contact « visuel » avec des personnes extérieures à

l'entreprise, qu'il portait un bermuda à cause d'une chaleur excessive dans les locaux de travail, que le problème posé par cette chaleur excessive était en discussion depuis plus de sept ans dans l'établissement et qu'il avait même fait l'objet d'observations de la part du médecin du travail.

Et en ce qui concerne la combinaison du port du bermuda et du port de la blouse, revêtue par M. M. conformément aux dispositions en vigueur dans l'établissement, la circonstance invoquée par la SAGEM, lors des débats devant les juges, que des visiteurs, que M. M. n'était pas destiné à recevoir dans l'exercice de ses activités professionnelles, croisent l'intéressé et laissent leurs regards s'attarder sur les mollets de M. M. témoignait plus d'une curiosité quelque peu excessive de la part desdits visiteurs que d'une attitude provocatrice imputable à M. M....

Mais ces arguments n'ont pas été pris en considération par la Direction de la SAGEM et par le juge des référés prud'homal, aussi bien par les premiers juges que par les juges d'appel.

Le présent arrêt met en évidence que la Cour de Rouen ne s'est pas attachée à vérifier que la remise en cause de la liberté vestimentaire et de la liberté d'expression de M. M. sur les restrictions qui lui étaient imposées en matière vestimentaire étaient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (Cass. soc. 6 nov. 2001, Dr. Ouv. 2002 p. 205 n. F. Saramito).

Un pourvoi en cassation a été formé.

A suivre.

**Pascal Moussy**