

# CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Revendication portant sur le remboursement de frais – Licenciement pour faute – Atteinte à la liberté d'expression – Trouble manifestement illicite – Réintégration.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6<sup>e</sup> chambre – Référé) 20 novembre 2012

Olivier T. et SNPEFP-CGT contre Europe Management

## FAITS ET PROCÉDURE

M. Olivier T. été engagé le 6 février 1997 par la Société Europe, devenue Europe Management, comme formateur, ayant travaillé dans l'entreprise à partir de 1994, en CDD successifs.

Dénonçant les difficultés qu'ils avaient à se faire rembourser leurs frais, M. T. et d'autres salariés ont fait, courant 2011, plusieurs interventions auprès de la direction, sous forme de lettre collective.

M. T. a été licencié pour faute grave le 13 décembre 2011, après une mise à pied conservatoire.

Il a saisi le Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt en référé, en soutenant qu'il avait été licencié à la suite de ses prises de position à propos de cette difficulté de remboursement.

Il estimait que le licenciement était nul et il demandait la reprise de son contrat de travail sous astreinte, et le paiement des salaires depuis son licenciement.

Par ordonnance en date du 24 février 2012, le Conseil de prud'hommes de Nanterre, statuant en référé, a jugé que le licenciement de M. T. trouvait son origine dans un certain nombre de comportements fautifs du salarié, mais qu'il n'avait pas été sanctionné pour avoir abusé de sa liberté de parole.

Il a donc débouté M. T. de ses demandes formées en référé.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

**Aux termes des dispositions des articles R. 1455-5 et suivants du Code du travail, le juge des référés peut, en cas d'urgence, ordonner toutes mesures qui ne se heurtent pas à une contestation sérieuse.**

**Il peut accorder une provision au créancier, lorsque l'obligation n'est pas sérieusement contestable.**

**En outre, même en présence d'une contestation sérieuse, il peut ordonner les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent afin de faire cesser un trouble manifestement illicite ou prévenir un dommage imminent.**

**Pour faire droit à la demande de M. T., il faut considérer que le licenciement dont il a fait l'objet est fondé sur une cause manifestement illicite, qui serait, selon lui, fondée sur une violation de la liberté d'expression.**

**M. T. rappelle que la seule limite à la liberté d'expression est l'abus de cette liberté, c'est-à-dire la tenue de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.**

**M. T. soutient que son licenciement est en lien direct avec l'usage normal qu'il a fait de sa liberté d'expression, son employeur faisant valoir que son licenciement est justifié par des comportements fautifs caractérisés.**

**Il ressort des éléments soumis à la Cour que M. T. avait été engagé en 1994 en qualité de formateur par la Société Europe, devenue Europe Management, et qu'il n'avait fait l'objet d'aucune critique jusqu'à**

**l'engagement de la procédure de licenciement au mois de novembre 2011.**

**Le 19 octobre 2011, M. T., ainsi que quatre autres personnes qui font la preuve de leur qualité de salariés de l'entreprise Europe Management, ont adressé au dirigeant de l'entreprise, M. M. un courrier collectif dans lequel ils dénonçaient les retards dans le remboursement des frais de déplacement et des frais professionnels et demandaient une simplification des procédures internes.**

**Cette lettre, écrite en des termes courtois, rappelait que cette difficulté n'était pas nouvelle dans l'entreprise et M. T. produit un courrier semblable signé par la même et trois salariés, au mois de mai 2011.**

**Ce courrier ne donnait lieu à aucune réponse.**

**Dans leurs conclusions respectives, les parties sont d'accord pour estimer que c'est une rencontre du 17 novembre 2011 entre M. M. et M. T. qui a été l'élément déterminant de la mise en œuvre de procédure de licenciement.**

**Cette rencontre est présentée par l'employeur comme une agression verbale de M. T. devant des tiers, alors que M. T. estime avoir été menacé par M. M.**

**La Société Europe Management ne rapporte aucun élément de preuve sur ce grief, et les deux parties expliquent que c'est bien la réclamation faite par M. T. et quatre autres salariés et le défaut de réponse de M. M. qui sont à l'origine de la difficulté.**

**Les seuls motifs de la lettre de licenciement qui ont pu valablement être pris en compte sont ceux datés d'octobre et novembre 2011, les autres motifs étant prescrits et n'ayant donné lieu, en leur temps, à aucune sanction.**

**Il ressort des éléments produits que le courriel adressé le 24 octobre 2011, qui est visé dans la lettre de licenciement, ne contient aucune mention pouvant être qualifiée d'irrespectueuse.**

**Le seul fait qu'un courriel ait été adressé par M. T. sur l'adresse privée de M. M. ne peut être considéré comme fautif *a priori*, aucun élément ne permettant d'établir que M. T. avait usé de subterfuge pour obtenir cette adresse.**

**Enfin, le contenu de ce courriel, qui tend à expliquer à M. M. que d'autres entreprises de formation proposent un meilleur remboursement des frais de déplacement, ne contient aucun élément qui pourrait être envisagé comme fautif.**

**Il a été rappelé que la réalité de l'"agression verbale" du 20 novembre 2011 alléguée par M. M. n'est pas démontrée par l'employeur.**

**De même, les courriels échangés les 19 et 20 octobre, qui tournent autour des questions de remboursement de frais, ne contiennent pas de termes qui peuvent**

être considérés comme agressifs et discourtois.

Quant aux reproches faits à M. T., sur les communications faites à ses collègues après la mise en œuvre de la procédure de licenciement, ils ne peuvent être considérés comme fautifs, ayant été adressés seulement à des salariés de la Société et, en tout état de cause, après la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

Il ressort de l'ensemble de ces observations que, manifestement, la procédure de licenciement a été mise en œuvre contre un salarié ayant 17 ans d'ancienneté, après l'envoi d'un courrier collectif où il se bornait à réclamer, avec d'autres collègues, une amélioration du remboursement des frais professionnels. Ce salarié a fait un usage normal de sa liberté d'expression en qualité de salarié.

Les motifs du licenciement dérivent, en réalité, tous de l'envoi de ce courrier, son envoi étant d'ailleurs directement évoqué comme motif du licenciement.

Il s'en déduit que, manifestement, M. T. a été licencié dans le cadre d'un usage normal de sa liberté de parole et l'exercice de cette liberté fondamentale a été la cause déterminante du licenciement, qui ne peut qu'être considéré comme nul.

La décision du premier juge sera réformée, ce licenciement étant créateur d'un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser en ordonnant la reprise du contrat de travail et la réintégration du salarié dans les fonctions antérieurement exercées, qui devra intervenir dans les deux mois suivant le prononcé de la présente décision.

Cette obligation sera assortie d'une astreinte de 100 euros par jour, qui prendra effet à partir de l'expiration du deuxième mois suivant le prononcé de la décision.

De même, il y a lieu d'ordonner, à titre de provision, le versement des salaires que M. T. aurait dû percevoir si son contrat de travail avait normalement perduré.

L'intervention du syndicat SNPEFP-CGT est recevable, des intérêts collectifs de la profession ayant été atteints, et il sera fait droit à sa demande de dommages-intérêts sous forme d'une provision d'un montant de 500 euros.

L'équité commande d'allouer à M. T. une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile d'un montant de 1 000 euros.

#### PAR CES MOTIFS,

Réforme l'ordonnance déferée et statuant à nouveau ;

Constate que le licenciement de M. T. constitue un trouble manifestement illicite et ordonne la poursuite du contrat de travail de M. T. ;

Dit que ce dernier doit être réintégré dans l'entreprise à son poste de travail dans les deux mois suivant le prononcé de l'arrêt ;

Dit qu'au-delà de l'expiration de ce délai de deux

mois, l'obligation de réintégration sera assortie d'une astreinte de 100 € par jour de retard ;

Ordonne à la Société de verser à M. T. une provision de 20 000 € à valoir sur les salaires qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et son retour dans l'entreprise ;

Déclare recevable l'intervention du syndicat FPEMP-CGT et condamne la Société à verser 500 € pour le préjudice ainsi causé ;

Condamne la Société Europe Management à verser à M. T. une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile d'un montant de 1 000 €.

(Mme Descard-Mazabraud, prés. - M<sup>e</sup> Dufresne Castets, Pinard, av.)

#### Note.

##### 1. La liberté d'expression du salarié

Dans cette affaire, un salarié est licencié pour des « *comportements fautifs caractérisés* », au rang desquels une « *agression verbale* ». Il saisit la formation prud'homale des référés, puis la Cour d'appel, d'une contestation de la rupture. À l'examen du litige, les reproches s'avéraient vains, et l'origine réelle du différend se révélait par le rôle du salarié dans une réclamation collective et écrite portant sur des frais professionnels non remboursés.

Or, la liberté individuelle d'expression du salarié ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise. La Cour de cassation a élaboré une jurisprudence qui s'est renforcée par une mobilisation, lente mais croissante, de l'art. L. 1121-1 C. Tr. (1).

La Cour constate que la revendication a été portée en termes dépourvus d'agressivité, que « *la procédure de licenciement a été mise en œuvre contre un salarié ayant 17 ans d'ancienneté, après l'envoi d'un courrier collectif où il se bornait à réclamer, avec d'autres collègues, une amélioration du remboursement des frais professionnels* » et que « *ce salarié a fait un usage normal de sa liberté d'expression. Les motifs du licenciement dérivent, en réalité, tous de l'envoi de ce courrier* » (ci-dessus).

##### 2. La sanction du non-respect de cette liberté

La matérialité de l'atteinte étant caractérisée, il restait à apprécier la sanction. Le salarié avait saisi le juge d'une demande de réintégration. Les ratiocinations de certains sur la prétendue force impérative en droit du travail de la formule « *pas de nullité sans texte* » n'ont jamais convaincu la Chambre sociale (2). Elle affirme, de manière constante, que « *le juge ne peut, en l'absence*

(1) E. Dockès, « La liberté d'expression au travail », Dr. Ouv. janv. 2011, p. 53, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier> ; Ph. Waquet, « Libertés et contrat de travail. Réflexions sur l'article L. 120-2 du Code du travail, devenu l'article L. 1121-1 », RJS 2009, p. 347.

(2) Sans parler de la doctrine, v. F. Gaudu, « Les nullités du licenciement et le « principe » pas de nullité sans texte », Dr. soc. 2010, p. 151 ; E. Dockès, « Le droit du licenciement perd son sens à l'ombre de l'arrêt *Vivéo* », Dr. Soc. 2012, p. 606, spéc. p. 611, 2<sup>e</sup> col.

de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement » (3). Une mesure qui viole les droits fondamentaux du salarié est donc nécessairement nulle (4). C'est bien le cheminement suivi par la Cour, selon laquelle « *manifestement, M. Trancart a été licencié dans le cadre d'un usage normal de sa liberté de parole et l'exercice de cette liberté fondamentale a été la cause déterminante du licenciement qui ne peut qu'être considéré comme nul* » (ci-dessus).

En ordonnant la continuation du contrat de travail qui n'avait pu être valablement rompu, la Cour se situe dans la continuité directe d'un arrêt de la Cour d'appel de Chambéry (5) qui, face à une atteinte de même nature, avait ordonné la réintégration.

### 3. L'importance du recours aux procédures d'urgence

Contestant cette rupture, le salarié a opportunément saisi le juge des référés en vue d'obtenir sa réintégration (6). On ne saurait, en effet, trop rappeler que le fond du droit est, bien souvent, conditionné par la voie procédurale ; le recours aux procédures d'urgence améliore les chances d'obtenir un rétablissement de la légalité : seule une réaction rapide, ne laissant pas la politique patronale du fait accompli prendre racine, peut produire des effets (7).

Pour finir, saluons ce type de mobilisation, qui conjugue de manière efficace l'action judiciaire avec une présence syndicale que manifeste l'intervention syndicale dans la procédure aux côtés du salarié.

(3) Cass. Soc. 13 mars 2001, Bull. n° 87, Dr. Ouv. 2001, p. 300, n. MF. Bied-Charreton ; Cass. Soc. 31 mars 2004, Bull. n° 101 ; Cass. Soc. 29 juin 2005, Bull. n° 227 ; Cass. Soc. 22 fév. 2006, n° 03-46027 ; également Cass. Soc. 28 mars 2006, Bull. n° 126, Dr. Ouv. 2006, p. 489, n. p. Moussy.

(4) A. Linden, « Garantie des droits fondamentaux du salarié : éléments de jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation », Dr. Ouv. janv. 2011, p. 73 ; M. Grévy, « Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail » Dr. Ouv. mars 2006, p. 114, spéc. p. 118 ; ces articles sont disp. sur le site de la Revue.

(5) 18 mars 2003, Dr. Ouv. 2003, p. 429, n. P. Darves-Bornoz.

(6) T. Durand, « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! », Dr. Ouv. août 2012, p. 533 ; P. Moussy, « Où en sommes-nous de nos amours ? (à propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs) », Dr. Ouv. juin 2004, p. 273 ; ces articles sont disp. sur le site de la Revue.

(7) M. Grévy, préc., spéc. p. 116 ; v. les actes du colloque SAF *Actualité de la réintégration*, Dr. Ouv. mars 1999, not. les études de M. Henry et F. Lepany ; ces articles sont disp. sur le site de la Revue.