

COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES

Extrait des minutes de Greffe  
de la Cour d'Appel de Versailles  
REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Code nac : 80C

6ème chambre

ARRET N° 702  
CONTRADICTOIRE

DU 20 NOVEMBRE 2012

R.G. N° 12/01463

AFFAIRE :

Olivier TRANCART  
Syndicat SNPEFP-CGT

C/

Société EUROPE  
MANAGEMENT

LE VINGT NOVEMBRE DEUX MILLE DOUZE,  
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur Olivier TRANCART  
né le 24 Février 1954 à BOULOGNE BILLAN COURT (92109)  
25 bis rue de la Croix Rouge  
41000 BLOIS

Comparant  
Assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de  
PARIS

Syndicat SNPEFP-CGT  
263 rue de Paris  
Case 544  
93515 MONTREUIL CEDEX

Représenté par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de  
PARIS

APPELANTS

Décision déferée à la cour :  
Ordonnance rendue le 24  
Février 2012 par le Conseil  
de Prud'hommes  
Formation paritaire de  
B O U L O G N E  
BILLAN COURT  
Section : Référé  
N° RG : 12/00013

\*\*\*\*\*

Société EUROPE MANAGEMENT  
33 avenue de l'Europe  
92310 SEVRES

Représentée par Me Jean-Marie PINARD, avocat au barreau de VERSAILLES

INTIMEE

Copies exécutoires délivrées à :

Me Marie-Laure  
DUFRESNE-CASTETS

Me Jean-Marie PINARD

Copies certifiées conformes  
délivrées à :

Olivier TRANCART

Syndicat SNPEFP-CGT

Société EUROPE  
MANAGEMENT

le :

\*\*\*\*\*

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 02 Octobre 2012, en audience publique, devant la  
cour composée de :

Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président,  
Madame Pascale LOUÉ WILLIAUME, conseiller,  
Monsieur François LEPLAT, conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Sabine MARÉVILLE

jm 7/12/12

## FAITS ET PROCÉDURE

M. Olivier Trancart a 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 C.D.D. successifs.

Dénonçant les difficultés qu'ils avaient à se faire rembourser leurs frais, M. Trancart et d'autres salariés ont fait courant 2011 plusieurs interventions auprès de la direction sous forme de lettre collective.

M. Trancart 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. Trancart 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. Trancart de ses demandes formées en référé.

M. Trancart a régulièrement relevé appel de l'ordonnance.

Par conclusions déposées le 2 octobre 2012, développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, M. Trancart demande la poursuite de son contrat de travail et les salaires depuis son licenciement soit la somme de 23 700 euros.

Le syndicat SNPEFT CGT, partie jointe, s'associe aux observations de M. Trancart.

Par conclusions déposées le 2 octobre 2012, développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, la société Europe Management demande la confirmation de l'ordonnance, le débouté de M. Trancart de toutes ses demandes ainsi que du SNPEFP CGT et une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

## 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. Trancart, 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. Trancart 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. Trancart 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. Trancart 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. Trancart 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. [REDACTED] 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. Trancart produit un courrier semblable signé par lui 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. [REDACTED] et M. Trancart qui a été l'élément déterminant de la mise en oeuvre de la procédure de licenciement.

Cette rencontre est présentée par l'employeur comme une agression verbale de M. Trancart devant des tiers alors que M. Trancart estime avoir été menacé par M. [REDACTED].

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. Trancart et quatre autres salariés et le défaut de réponse de M. [REDACTED] qui est 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. Trancart sur l'adresse privée de M. [REDACTED] ne peut être considéré comme fautif a priori, aucun élément ne permettant d'établir que M. Trancart avait usé de subterfuge pour obtenir cette adresse.

Enfin, le contenu de ce courriel qui tend à expliquer à M. [REDACTED] 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. [REDACTED] n'est pas démontrée par l'employeur.

De même, les courriels échangés sur 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. Trancart, sur les communications faites à ses collègues après la mise en oeuvre 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 oeuvre de la procédure de licenciement.

Il ressort de l'ensemble de ces observations que manifestement, la procédure de licenciement a été mise en oeuvre 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. 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.

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. Trancart 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. Trancart une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile d'un montant de 1 000 euros.

#### PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

STATUANT contradictoirement, en dernier ressort et par arrêt mis à la disposition des parties au greffe,

RÉFORME l'ordonnance déferée et statuant à nouveau ;

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

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 € (CENT EUROS) par jour de retard ;

ORDONNE à la société de verser à M. Trancart une provision de 20 000 € (VINGT MILLE EUROS) 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 € (CINQ CENTS EUROS) pour le préjudice ainsi causé ;

CONDAMNE la société Europe Management à verser à M. Trancart une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile d'un montant de 1 000 € (MILLE EUROS).

LA CONDAMNE aux dépens.

Arrêt prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

Signé par Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président, et par Madame Sabine MARÉVILLE, greffier, auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

Le GREFFIER,



Le PRÉSIDENT,



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.  
PAR LA COUR

