

JLP/NB

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAISCOUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 25 JANVIER 2007

Djamel CHIAOUI

N°

C/

RÉPERTOIRE GÉNÉRAL N° 06/01066

S.A. ADT FRANCE

Décision déférée à la Cour : AU FOND du 08 JUIN 2006, rendue par
le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE DIJON
RG 1^{ère} instance : 05/719

APPELANT :

Monsieur Djamel CHIAOUI

Comparant en personne, assisté de Me Eric VAILLON, avocat au barreau
de DIJON

INTIMÉE :

S.A. ADT FRANCE
4 allée de l'Expansion
69340 FRANCHEVILLE

Représentée par Me Olivier LACROIX, avocat au barreau de LYON
substitué par Me Jérôme PETIOT, avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 06 Décembre 2006 en audience
publique devant la Cour composée de :

Monsieur DRAPIER, Président de Chambre, Président,
Madame ROUX, Conseiller, assesseur,
Monsieur POISOT, Conseiller, assesseur,

qui en ont délibéré,

GREFFIER LORS DES DÉBATS : Madame REBY, Greffier,

ARRÊT : rendu contradictoirement,

PRONONCÉ publiquement par mise à disposition au greffe de la Cour,
les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues
au deuxième alinéa de l'article 450 du nouveau Code de procédure civile,

SIGNÉ par Monsieur DRAPIER, Président de Chambre, et par Madame REBY, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Monsieur CHIAOUI a été engagé en qualité d'installateur le 3 février 2000 par la société C.I.P.E., aux droits de laquelle se trouve la société A.D.T. FRANCE, qui exerce une activité de prestation de service dans le domaine de la télésurveillance.

A la suite de son absence pour maladie depuis le 22 février 2005, la société A.D.T. FRANCE a licencié Monsieur CHIAOUI, par lettre du 23 juin 2005, en raison de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif pour mettre fin à la désorganisation de l'entreprise.

Contestant notamment le motif du licenciement, Monsieur CHIAOUI a saisi le Conseil de prud'hommes de Dijon pour obtenir le paiement, assorti, de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

- 15 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 9 000,00 € à titre d'indemnité pour violation des dispositions des articles L. 120-4 et L. 122-45 et suivants du Code du travail,
- 1 500,00 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

Par jugement du 8 juin 2006, le Conseil de prud'hommes a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et a débouté Monsieur CHIAOUI de l'ensemble de ses demandes et la société A.D.T. FRANCE de sa demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

Appelant de cette décision, Monsieur CHIAOUI demande à la Cour de :

- déclarer le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner son employeur la société A.D.T. FRANCE à lui verser la somme de 15 000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner son employeur la société A.D.T. FRANCE à lui verser la somme de 1 200,00 € à titre de rappel de salaire plus la somme de 120,00 € à titre de congés payés afférents,
- condamner son employeur la société A.D.T. FRANCE à lui verser la somme de 3 083,74 € à titre d'indemnité de préavis, outre la somme de 308,37 € au titre des congés payés afférents,
- condamner la société A.D.T. FRANCE à lui verser la somme de 4 500,00 € à titre d'indemnité pour violation de l'article L. 120-4 du Code du travail,

- condamner la société A.D.T. FRANCE à lui verser la somme de 9 000,00 € à titre d'indemnité pour violation des articles L. 122-45 du Code du travail,
- condamner la société A.D.T. FRANCE au paiement de la somme de 2 500,00 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile et aux entiers dépens.

La société A.D.T. FRANCE sollicite la confirmation du jugement et le rejet des demandes de Monsieur CHIAOUI.

A titre subsidiaire, elle sollicite le rejet de la demande en paiement d'une indemnité pour violation des articles L. 120-4 et L. 120-45 du Code du travail et demande que l'indemnisation du licenciement ne soit pas supérieure au seuil fixé l'article L. 122-14-4 du Code du travail.

Elle réclame enfin le paiement d'une somme de 2 500,00 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

MOTIFS :

Sur la discrimination

Attendu qu'en matière de discrimination, selon l'article L. 122-45 du Code du travail, le salarié qui s'estime victime de discrimination doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et qu'au vu de ses éléments il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par un élément objectif étranger à toute discrimination ;

Attendu que Monsieur CHIAOUI prétend qu'il a été victime d'une discrimination fondée sur son origine maghrébine et caractérisée par le refus de l'employeur de lui accorder une promotion qu'il méritait ;

Qu'il soutient que la décision de son supérieur hiérarchique, Monsieur RIBEIRO, de ne pas le promouvoir à l'échelon supérieur et de l'affecter au service travaux/installation était à mettre en rapport avec son origine maghrébine ;

Attendu que, sauf dans le cas où l'avancement est de plein droit, la décision d'accorder des promotions au personnel relève du pouvoir de direction de l'employeur, qui est seul apte à décider si le niveau technique du salarié est suffisant pour lui confier des tâches correspondant à une qualification supérieure ;

Que la bonne foi contractuelle étant présumée, il n'appartient pas au juge de rechercher si la décision de refus de l'employeur de faire bénéficier un salarié d'une promotion est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de fournir des éléments de fait laissant supposer que cette décision a été prise en considération de son origine maghrébine dans des conditions exclusives de toute bonne foi contractuelle ;

Qu'en l'occurrence, Monsieur CHIAOUI, qui occupait un poste de technicien N1 (niveau III, échelon 2, coefficient 130) soutient ainsi qu'il remplissait les conditions pour bénéficier du niveau d'intervention N2 (niveau III, échelon 2, coefficient 140) et que c'est en considération de son origine maghrébine que cette promotion lui a été refusée ;

Attendu que, selon la classification prévue par l'accord de convergence en vigueur dans l'entreprise, le niveau 2 du métier de technicien se différencie du niveau 1, *"d'une part, par une plus grande polyvalence sur les matériels notamment la maîtrise des trois des six domaines suivants : intrusion, EAS, incendie, contrôle d'accès, vidéo et monétique, d'autre part, la capacité à proposer des solutions aux problèmes rencontrés."* ;

Attendu que le fait que Monsieur CHIAOUI ait acquis la maîtrise de trois de ces six domaines n'impliquait pas nécessairement sa promotion au niveau 2 dès lors qu'il ressort du texte précité que la plus *"grande polyvalence sur les matériels"* qui est exigée pour accéder à ce niveau repose *"notamment"* mais pas exclusivement sur ce critère ;

Attendu qu'au terme de son évaluation, le 11 octobre 2004, Monsieur RIBEIRO, son supérieur hiérarchique direct, a relevé *"une bonne implication ces derniers temps"* et proposé son positionnement au niveau 1 avec une augmentation de salaire ; que le directeur technique régional, considérant que l'implication du salarié devait être constante, a décidé de son maintien au niveau 1 sans majoration de salaire indiquant qu'il fallait mettre en place un plan d'action pour le faire *"évoluer sur un niveau supérieur à fin 2005"* ;

Que si les modalités d'évaluation définies par l'accord de convergence, dont se prévaut Monsieur CHIAOUI, précisent que l'entretien d'évaluation est conduit par le supérieur hiérarchique N = 1 et qu'en cas de difficulté ou de désaccord le responsable N + 2 pourra apporter son assistance, ces mêmes dispositions ne confèrent au supérieur hiérarchique direct aucun pouvoir de décider seul des promotions à accorder aux salariés ;

Qu'aucune disposition de cet accord ne s'oppose à ce que, comme en l'espèce, le directeur technique régional décide, sur la base des propositions du responsable direct, d'attribuer ou non une promotion ;

Que, dès lors que le système d'évaluation des compétences des salariés ne prévoit pas un passage de plein droit du niveau 1 au niveau 2, l'employeur qui a procédé à une évaluation du travail de Monsieur CHIAOUI sur la base des critères d'évaluation appliqués à tous les techniciens, n'a pas fait un usage arbitraire et discriminatoire de son pouvoir de contrôle du travail de ses salariés, en décidant que son implication n'était pas suffisamment constante pour lui accorder le niveau 2 et qu'il convenait de mettre en place un plan d'action de formation pour lui permettre d'y accéder l'année suivante ;

Que cette décision qui est fondée sur une appréciation de la qualité du travail fourni par Monsieur CHIAOUI et ses aptitudes à acquérir une plus grande polyvalence est dépourvue de tout lien avec son origine étrangère ;

Qu'à la suite des accusations de discriminations et de racisme formulées par l'intéressé et reprises par une organisation syndicale et son avocat, la direction de la société a fait procéder par l'adjoint au directeur des ressources humaines, le directeur régional d'exploitation et deux membres du CHSCT à une enquête interne auprès de tous les membres de l'équipe qui travaillaient avec Monsieur RIBEIRO et Monsieur CHIAOUI ;

Qu'à l'exception d'un salarié qui relatait, de manière non circonstanciée, avoir entendu cinq ans auparavant, Monsieur RIBEIRO tenir une fois des propos racistes qui ne visaient pas Monsieur CHIAOUI, tous les salariés entendus ont, de manière unanime, reconnu n'avoir jamais entendu ou vu Monsieur RIBEIRO tenir des propos racistes ou faire preuve de comportement raciste à l'égard de Monsieur CHIAOUI ou d'un quelconque autre salarié de l'agence ;

Qu'en outre, les enquêteurs ont conclu, à l'unanimité, que l'affectation de Monsieur CHIAOUI au service travaux n'avait pas été une sanction mais une formation qui devait lui permettre d'évoluer techniquement ;

Que le délégué syndical Force Ouvrière qui a également procédé aux auditions des collègues de travail de Monsieur CHIAOUI pour vérifier ses accusations, a conclu son enquête par ces considérations : *"Aucun technicien n'a entendu ce genre de parole et certains m'ont même dit qu'eux-mêmes n'étant pas d'origine française, cela les aurait interpellé et choqué"* ;

Que, dès lors que les accusations de discrimination formulées par Monsieur CHIAOUI s'avèrent injustifiées, il y a lieu de confirmer le jugement qui a rejeté ses demandes au titre de la discrimination ;

Attendu que la demande en paiement d'un rappel de salaire pour la période du 1^{er} janvier au 25 août 2005 qui est fondée sur le coefficient 140 revendiqué sera, par voie de conséquence, rejetée, ainsi que la demande en paiement d'une indemnité au titre des congés payés afférents ;

Sur le licenciement

Attendu que l'article L. 122-45 du Code du travail qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude, ne s'oppose en revanche pas à son licenciement motivé, non par l'état de santé, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ;

Attendu que la lettre de licenciement en date du 23 juin 2005 est ainsi rédigée :

"Vous avez été embauché le 23 février 2000 en qualité d'installateur au sein de la DRE Est.

Vous exercez à ce jour les fonctions de technicien niveau 1, consistant dans l'installation et la mise en service effective des produits de sécurité de l'entreprise. Vos interventions s'exécutent dans le respect des exigences des clients pour lesquels qualité et respect des délais d'installations sont déterminants.

A ce jour, vous êtes en absence continue depuis le 22 février 2005, soit près de quatre mois de suspension de contrat de travail. Pendant cette période, nous avons tenté de pallier votre absence qui désorganise l'activité du service technique, votre travail ne pouvant être totalement absorbé par vos collègues, sans gêne et retard de planification.

Comme vous le savez, les spécificités de vos fonctions et de notre activité sont telles que, d'une part, elles ne nous permettent pas de faire appel même temporairement à du personnel extérieur, et que, d'autre part, elles exigent le plus souvent qu'une personne se consacre uniquement à ses tâches particulières, ce qui en l'espèce ne peut être fait, de manière efficace sans perturber l'organisation et le fonctionnement du service.

En outre, par courrier du 2 mai 2005, nous vous avons interrogé sur vos possibilités de reprise rapide de votre activité professionnelle, et nous vous avons indiqué nos difficultés à laisser perdurer une telle situation. Pour seule réponse, vous nous avez envoyé une nouvelle prolongation de votre arrêt de travail de quatre semaines, nous laissant dans l'expectative de la possibilité d'un proche retour dans l'entreprise, et dans l'impossibilité de mettre en place une solution opérationnelle adaptée.

Votre courrier du 7 juin 2005 ne nous laissait pas plus, espérer une reprise de votre activité.

La situation est telle que nous ne pouvons plus nous permettre d'attendre un hypothétique retour, surtout compte tenu de votre nouvelle prolongation d'arrêt de travail jusqu'au 30 juin 2005.

La prolongation de votre absence rend malheureusement impossible le maintien de votre contrat de travail et nous devons désormais pourvoir vos missions de manière définitive et donc vous remplacer définitivement afin de consolider l'équipe technique en place et d'assurer la qualité de nos prestations et de préserver le bon fonctionnement du service auprès de la clientèle. Dans ces conditions, nous sommes contraints de procéder à votre licenciement. " ;

Attendu que l'activité de la société A.D.T. FRANCE qui commercialise des prestations de télésurveillance est soumise pour l'emploi de son personnel à des conditions d'agrément particulières prévues par la loi du 12 juillet 1983, modifiée par celles du 18 mars 2003 et du 23 janvier 2006 ;

Que la mise en oeuvre de ces dispositions qui nécessitent du temps n'est pas appropriée au recrutement d'un salarié temporaire pour remplacer rapidement Monsieur CHIAOUI et ce d'autant que ses arrêts de travail successifs étaient de courte durée ;

Que, s'agissant de techniciens intervenant chez des particuliers ou dans des entreprises, la société A.D.T. FRANCE est contrainte de s'abstenir, pour des raisons de sécurité, de recourir à du personnel temporaire qui aurait accès à des informations confidentielles (schéma d'installation de radars ou d'alarme, code d'accès...) ;

Que, du reste, en raison de la particularité de son activité, il lui aurait été difficile de trouver de la main d'oeuvre qualifiée dans ce domaine et directement opérationnelle ;

Que la société A.D.T. FRANCE justifie ainsi qu'elle ne pouvait pas recourir à une main d'oeuvre extérieure et qu'elle ne pouvait remplacer Monsieur CHIAOUI que par du personnel de l'entreprise ;

Attendu que la société A.D.T. FRANCE justifie que malgré le travail effectué par les autres salariés de l'agence, les courtes absences successives de Monsieur CHIAOUI ont entraîné la désorganisation de l'entreprise ;

Que pour en justifier, elle verse aux débats une note d'alerte du directeur technique régional adressée le 12 avril 2005 au directeur régional d'exploitation pour lui signaler que l'absence de Monsieur CHIAOUI désorganisait le service, composé d'un chef de travaux et de trois techniciens, qui accumulait du retard et n'arrivait plus à tenir ses engagements sur les délais de réalisation des commandes, qu'il était obligé de mettre régulièrement un technicien du service après-vente à la disposition du service travaux pour pallier cette absence, mais que cette solution ne pouvait qu'être provisoire en raison de l'allongement excessif des interventions du service après vente ;

Que le 17 mai 2005, le directeur technique régional faisait valoir, dans un nouveau message, que la situation était de plus en plus critique à un moment où l'activité travaux était en plein essor sur l'agence de Dijon et qu'il était contraint de reporter les congés des techniciens de Dijon afin de pourvoir aux demandes des clients qui souhaitaient équiper leurs locaux avant leur départ en vacances ;

Attendu que ces messages d'alerte démontrent que, malgré le travail supplémentaire des autres salariés de l'agence, le retard pris par le service travaux après-vente et rendait ainsi indispensable le remplacement définitif de Monsieur CHIAOUI dès lors que le recours à un salarié temporaire s'avérait impossible pour les raisons ci-dessus évoquées ;

Que la société A.D.T. FRANCE justifie qu'elle a engagé définitivement Monsieur DEVILLERS à compter du 1^{er} juin 2005 en produisant les bulletins de salaire de l'intéressé et une note interne de la direction des ressources humaines informant le 27 mai 2005 le directeur technique régional de l'engagement définitif de ce salarié en qualité de technicien niveau II, et son affectation au service travaux ;

Attendu que le fait que Monsieur DEVILLERS ait été en fonction auparavant à l'agence de Besançon n'est pas de nature à rendre équivoque son affectation définitive à l'agence de Dijon ;

Que la circonstance qu'il ait été embauché définitivement le 1^{er} juin 2005 antérieurement à l'engagement de la procédure de licenciement de Monsieur CHIAOUI le 3 juin 2005 n'affecte pas davantage la régularité du remplacement définitif ainsi constaté ;

Qu'il convient, en conséquence, de confirmer le jugement déferé en qu'il a dit que le licenciement de Monsieur CHIAOUI était fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter l'intéressé de ses demandes d'indemnisation ;

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirmant le jugement déferé en toutes ses dispositions,

- dit que le licenciement de Monsieur CHIAOUI repose sur une cause réelle et sérieuse,
- Déboute Monsieur CHIAOUI de l'ensemble de ses demandes,
- Vu l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile, déboute les parties de leur demande,
- Dit que les dépens seront à la charge de Monsieur CHIAOUI.

Le Greffier

Le Président



Françoise REBY



Jean-Jacques DRAPIER