

Délibération n° 2006-237 du 6 novembre 2006

Origine / Convictions religieuses / Emploi privé / Licenciement pour faute grave / Observations

Dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit motiver un licenciement pour faute grave en se fondant sur des éléments objectifs imputables au salarié et en dehors de tout critère discriminatoire prohibé par la loi.

Le Collège :

Vu l'article L. 122-45 du Code du travail ;

Vu les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du Président,

Décide :

Monsieur X a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité le 10 mai 2006. Il allègue avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement fondée sur ses origines (algérienne et tchèque) et/ou sa religion.

Le réclamant a été embauché, le 28 février 2000, par la société Y, agence de sécurité d'aviation, au sein d'un aéroport, en tant qu'agent d'exploitation, puis a été promu coordinateur de sûreté.

Le dimanche 12 mars 2006, vers 01 H 30 du matin, des officiers de police judiciaire du service anti-terroriste sont missionnés pour effectuer un test d'intrusion physique sur les sites sensibles situés en zone aéroportuaire. Ces officiers seraient entrés et sortis sans aucune difficulté par un point d'entrée du site au sein de l'aéroport. L'agent de sûreté en charge des contrôles d'accès, positionné à cette entrée, se serait endormi et aurait laissé la barrière ouverte.

Suite à cet incident, la direction a convoqué à un entretien préalable l'agent s'étant endormi, mais également Monsieur X.

Monsieur X a reçu le 12 avril 2006 une convocation à entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement avec mise à pied à titre conservatoire. Le 18 avril 2006, l'intéressé s'est vu notifier par lettre recommandée avec accusé de réception son licenciement.

Par courrier du 20 avril 2006 adressé à son employeur, le réclamant conteste la rupture de son contrat de travail et estime être victime d'un licenciement discriminatoire. Il a saisi le Conseil de Prud'hommes. L'audience de conciliation doit se dérouler prochainement.

Il ressort des pièces recueillies auprès du mis en cause que Monsieur X a été licencié pour faute grave par la société Y au motif que « *de par votre fonction de coordinateur, vous devez vous assurer que tous les agents de sûreté sont opérationnels à leur poste. Notre activité dans le secteur aéroportuaire particulièrement sensible ne peut aujourd'hui s'exposer à de tels risques commerciaux présents et futurs, et aléas qui nous discréditent aux yeux de notre client et des autorités de contrôle de l'Etat* ».

Il résulte des éléments sollicités par la haute autorité auprès du mis en cause que l'agent qui s'est endormi a été licencié pour faute grave. La lettre de licenciement comporte notamment la motivation suivante : « *nous considérons que votre attitude est inacceptable car eu égard à la nationalité américaine de notre client et à la nature aéroportuaire du site sur lequel vous travaillez, ce site est un lieu particulièrement sensible au vu des graves risques terroristes auquel il est exposé dans le contexte géopolitique actuel* ».

En l'espèce, il apparaît que ces licenciements ont eu lieu dans un contexte où l'actualité était centrée sur « l'Islamisme et la menace terroriste ».

Les pièces transmises par le mis en cause mettent en évidence que Monsieur X était un coordinateur rigoureux et irréprochable. Son employeur lui a adressé, et ce à plusieurs reprises (en 2002, 2003, 2004 et 2005), des félicitations pour son professionnalisme et sa réactivité, et lui a attribué une prime exceptionnelle. Le réclamant a également suivi, durant sa carrière, des formations relatives à la sûreté aéroportuaire, lesquelles ont été validées avec succès par l'organisme de formation.

En outre, le réclamant a régulièrement alerté sa direction sur l'absence fréquente de personnel, sur les carences d'effectifs et le manque de moyens matériels ayant des conséquences négatives sur sa mission de surveillance et de sécurité du site.

Il ressort enfin des éléments communiqués par le mis en cause qu'en application de la Charte de la diversité signée le 24 août 2006 par la société Y, un poste de médiateur anti-discriminations a été créé « *afin de concrétiser dans les actes la volonté de diversité, et pour faire suite à des comportements internes qui pourraient s'apparenter à des pratiques discriminatoires* ».

En vertu de l'article L. 122-40 du Code du travail et conformément aux dispositions du règlement intérieur relatives à l'échelle des sanctions, l'employeur décide de la nature de la sanction en fonction de la gravité des faits reprochés.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis.

Il résulte de la jurisprudence que le licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs imputables à ce salarié (Cass. Soc. 21 septembre 2006).

Or, il apparaît après instruction que si le licenciement de l'agent qui s'est endormi semble proportionné par rapport à la gravité de la faute commise, le licenciement de Monsieur X n'est pas justifié. En effet, si une sanction disciplinaire de Monsieur X pouvait se justifier, le licenciement apparaît tout à fait disproportionné au regard de la faute et des circonstances de l'espèce.

L'employeur, qui assume la responsabilité et les risques de la bonne marche de l'entreprise, exerce vis-à-vis de ses salariés un pouvoir de direction et de discipline.

Cependant, l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur est limité par les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail en vertu desquelles « *aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son origine et/ou de ses convictions religieuses* ».

Les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal prohibent les discriminations « *lorsqu'elles consistent à licencier une personne en raison de l'origine et/ou de l'appartenance vraie ou supposée à une religion déterminée* ».

Les éléments portés à la connaissance de la haute autorité, tant par le réclamant que par le mis en cause, mettent en évidence un faisceau d'indices concordants laissant présumer que Monsieur X a fait l'objet d'un licenciement fondé sur un critère discriminatoire prohibé par la loi.

La haute autorité demande à être entendue par le Conseil de Prud'hommes dans la procédure en cours, étant rappelé que cette audition est de droit, conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER