

FOCUS - Document 1 de 1

**Cour d'appel  
Grenoble  
Chambre sociale**

**6 Juin 2011**

**N° 10/03547**

X / Y

Classement : Inédit

Contentieux Judiciaire

RG N° 10/03547

N° Minute :

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

CHAMBRE SOCIALE

ARRET DU LUNDI 06 JUIN 2011

Appel d'une décision (N° RG F09/00397)

rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de VIENNE

en date du 06 juillet 2010

suivant déclaration d'appel du 30 Juillet 2010

APPELANTE :

La S.A.S. S.F.I.P., prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette  
qualité audit siège

Représentée par Me Marie-Christine A. (avocat au barreau de LYON)

INTIME :

Monsieur Julien P.

Comparant et assisté par Me Pierre M. (avocat au barreau de LYON)

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE :

Monsieur Daniel DELPEUCH, Président de Chambre,

Madame Hélène COMBES, Conseiller,

Madame Astrid RAULY, Conseiller,

Assistés lors des débats de Melle Sophie ROCHARD, Greffier.

DEBATS :

A l'audience publique du 24 Mai 2011,

Les parties ont été entendues en leurs conclusions et plaidoirie(s).

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 06 Juin 2011.

L'arrêt a été rendu le 06 Juin 2011.

Notifié le :

Grosse délivrée le :

RG N° 10/3547 HC

EXPOSE DU LITIGE

Julien P. né le 24 novembre 1988, a été embauché en qualité d'agent d'exploitation à compter du 13 août 2007 par la société SFIP, qui exerce son activité dans le domaine de la sécurité.

À compter du mois de janvier 2009, il s'est engagé dans un processus de changement de genre et un processus de réassignation hormono-chirurgicale est actuellement en cours.

Par courrier du 22 juin 2009, la société SFIP l'a convoqué à un entretien préalable à son licenciement avec notification d'une mise à pied conservatoire, puis elle l'a licencié pour faute grave par courrier du 24 juillet 2009.

Julien P. a contesté son licenciement devant le conseil de Prud'hommes de Vienne, qui par jugement du 6 juillet 2010 a dit le licenciement nul en raison du harcèlement moral et de la discrimination que l'employeur a fait subir au salarié et a condamné la société SFIP à lui payer :

- 1.852,26 euros à titre de rappel de salaire pendant la mise à pied et 185,22 euros au titre des congés payés afférents

- 1.510 euros au titre de l'indemnité de préavis et 151 euros au titre des congés payés afférents
- 1.500 euros à titre de dommages-intérêts pour défaut d'information sur les droits à repos compensateur
- 36.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul
- 2.000 euros au titre des frais irrépétibles

La société SFIP qui a relevé appel le 30 juillet 2010 demande à la cour d'infirmier le jugement et de débouter Julien P. de toutes ses demandes.

Elle sollicite subsidiairement la diminution des indemnités de préavis et de licenciement, le rejet de la demande de dommages-intérêts faute pour le salarié de justifier d'un préjudice et réclame 2.500 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle rappelle qu'au dernier état de la relation contractuelle, Julien P. travaillait sur le site du Conseil régional qui figure parmi ses importants clients.

Elle fonde son argumentation sur l'absence de discrimination et rappelle qu'en matière de discrimination, il appartient au salarié qui s'en prétend victime, de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, ce que Julien P. ne fait pas.

Elle expose que ce n'est qu'après son licenciement que Julien P. a expliqué qu'il était engagé dans un processus de réassignation de genre, mais qu'à aucun moment pendant l'exécution du contrat de travail, il n'a prévenu son employeur qu'il se présenterait à son travail sous une apparence androgyne ;

que c'est de façon soudaine que le 12 juin 2009, il s'est présenté sur son lieu de travail maquillé, vêtu d'une jupe, portant des chaussures à talons et une perruque, comportement qu'il a réitéré le 24 juin 2009.

Elle conclut à la réalité de la faute grave en raison du comportement délibérément provoquant du salarié, ce qui est selon elle évident au regard du site sur lequel il travaillait.

Elle invoque un manquement à l'obligation de loyauté d'autant moins tolérable que plusieurs sanctions disciplinaires lui avaient été infligées.

Elle précise que lorsqu'il s'est plaint d'être victime de discrimination après la dernière sanction, la direction de l'entreprise a immédiatement diligenté une enquête.

Elle relève que l'attestation du docteur S., psychiatre, a été établie le 16 décembre 2009 et conteste la valeur probante de l'attestation de Joël K. qui est en litige avec elle.

Sur les repos compensateurs, elle explique que Julien P. n'en bénéficiait pas en raison d'un accord de modulation.

Julien P. conclut à la confirmation du jugement et sollicite en sus des sommes allouées, 604 euros au titre de l'indemnité de licenciement et 2.500 euros au titre des frais irrépétibles.

Il expose que dès 2008, il a subi des insultes et menaces de la part d'un collègue et qu'il a été muté du site des Subsistances sur le site de Crédit Lyonnais, puis sur celui du Conseil régional.

Il indique que s'il n'a jamais revendiqué sa différence, il ne l'a pas non plus dissimulée, ce qui est à l'origine des problèmes qu'il a rencontrés avec certains collègues et des tensions avec son employeur.

Il explique qu'il n'a pas contesté les sanctions qui lui ont été infligées, dans le souci de préserver la poursuite normale de la collaboration.

Il précise encore que compte tenu des difficultés rencontrées sur son lieu de travail, il a le 30 mai 2009, adressé un courrier à son employeur indiquant qu'il était victime de discriminations en rapport avec sa vie privée et soutient que la directrice générale n'ignorait rien de sa situation.

Il fait valoir que son licenciement est discriminatoire et rappelle que le transsexualisme relève clairement des dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail .

Il observe que la discrimination résulte des termes mêmes de la lettre de licenciement, puisque la rupture du contrat de travail est fondée sur le fait qu'il s'est présenté portant des habits de femme, ce qui pour l'employeur constitue un déguisement et signifie qu'il confond travestissement et transsexualisme.

Il ajoute que le refus de l'employeur de comprendre sa situation, est d'autant moins compréhensible, qu'il n'a jamais cherché à dissimuler les particularités de sa personnalité.

Il soutient qu'en s'habillant conformément au genre auquel il se sent appartenir, il n'a manifesté aucune déloyauté envers son employeur et ne s'est nullement placé dans le registre de la provocation.

Il précise que le protocole hormono-chirurgical qu'il suit, aboutira à son changement d'état civil.

Il relève que la société SFIP tente de déplacer le débat en affirmant que la déloyauté qu'elle invoque est constituée par l'absence d'information de l'employeur.

Il souligne que cet argument ne résiste pas à la lecture de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige et selon laquelle, il lui est uniquement reproché de s'être présenté sur son lieu de travail habillé en femme.

Il conteste vigoureusement les propos qui lui sont prêtés par A. Le R., le salarié qui a créé la polémique sur son identité.

## DISCUSSION

Attendu que pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, la cour se réfère à la décision attaquée et aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ;

Attendu que la lettre de licenciement est ainsi rédigée :

'Nous faisons suite à l'entretien préalable que nous avons eu en date du 10 juillet 2009, au cours duquel vous étiez assisté de Monsieur K., et nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave, pour les motifs que nous vous avons exposés et qui sont les suivants :

En date du 12 juin 2009, vous vous êtes présenté dans les locaux de notre client le Conseil Régional du Rhône, chez lequel vous êtes affecté depuis plus d'un an, affublé d'une perruque blonde, d'une jupe et de chaussures à

talons hauts afin de récupérer vos affaires.

En date du 24 juin 2009, vous vous êtes de nouveau présenté au poste de sécurité du Conseil Régional du Rhône affublé d'une robe, maquillé et portant des rajouts de cheveux blonds afin de prendre votre poste.

Votre comportement délibérément provoquant et volontairement répétitif constitue un manquement au devoir de loyauté.

Un tel comportement, de nature à porter atteinte au sérieux, au professionnalisme et à la crédibilité de l'entreprise vis à vis de son client, ne peut être toléré et nous contraint à mettre un terme immédiatement à nos relations de travail.'

Attendu que la société Sfip qui conteste toute discrimination à l'origine du licenciement, soutient que Julien P. est défaillant dans l'administration de la preuve qui lui incombe et incrimine un comportement et une tenue vestimentaire délibérément provocants ;

qu'elle invoque également une attitude soudaine qui n'a jamais été précédée de la moindre explication ;

Attendu qu'au cours de l'année 2008, la société Sfip avait pourtant déjà modifié la première affectation de Julien P. qui s'était plaint d'être régulièrement insulté par des collègues et indiquait vivre une situation pénible (courrier du 9 février 2008) ;

Attendu que dans une attestation du 26 janvier 2010, Joël K., délégué du personnel indique qu'il a assisté Julien P. lors d'un entretien avec la directrice générale de la société, entretien au cours duquel il s'est plaint de subir des insultes et commentaires malveillants 'de type discriminatoire' ;

Attendu qu'à supposer que l'employeur n'ait pas considéré ces alertes comme suffisamment explicites, son attention sur la situation particulière de Julien P., ne pouvait qu'être attirée par un autre courrier du 13 mai 2009 dans lequel signalait que son chef d'équipe lui reprochait de porter des boucles d'oreilles ;

Attendu surtout, que le 30 mai 2009, Julien P. a écrit à son employeur en ces termes :

'Je me permets de vous écrire pour vous signaler que depuis plusieurs mois, je suis victime de discrimination sur mon lieu de travail faisant rapport à ma vie privée.

En effet depuis plusieurs mois le personnel de sécurité se moque publiquement de ma vie et surtout Mr A. LE R. (pour cité) crée une polémique sur mon origine sexuelle. (...)'

Attendu que dans la suite du courrier, il écrit : 'les gens me font des réflexions en rapport sexuelle', évoque la possibilité que certaines personnes puissent avoir un passé très douloureux et rappelle à l'employeur que toute personne est libre de ses actes, de son origine sexuelle et de son corps, tant que cela reste dans le cadre de la loi, la vie privée regardant chaque individu ;

qu'il conclut en demandant à l'employeur de faire afficher une note sur la discrimination dans les locaux du service sécurité incendie du Conseil régional ;

Attendu que destinataire de ce courrier dépourvu de toute ambiguïté, ainsi que d'un courrier du 25 juin 2009 dans lequel Julien P. s'est plaint une nouvelle fois de discrimination, la société Sfip ne peut être suivie en son argumentation lorsqu'elle soutient qu'elle ignorait tout du processus de changement de genre dans lequel il s'était engagé

au début de l'année 2009 ;

Attendu que le choix dans la lettre de licenciement du qualificatif 'affublé', employé à deux reprises, démontre à lui seul que l'employeur a dénié toute légitimité à la démarche de Julien P. ;

que c'est ainsi que la représentante de l'employeur a indiqué lors de l'entretien préalable ainsi qu'il résulte du résumé qu'en a fait Joël K. qui a assisté Julien P. : ' Vis à vis du client, c'est un déguisement curieux (...) Pour moi, un homme habillé en femme est déguisé ; vous êtes bien Monsieur P. ' ;

Attendu que l'argument de la provocation qu'avance la société Sfip pour fonder sa décision est d'autant moins admissible que c'est à 0 h 46 dans la nuit du 12 au 13 juin 2009 que le salarié s'est présenté sur son lieu de travail pour y récupérer des effets personnels qui n'avaient pu être remis à une amie non munie d'une pièce d'identité, et que c'est à la demande expresse de la directrice des ressources humaines, que l'équipe de nuit a mentionné sur le compte-rendu d'événement la tenue de Julien P. ;

Attendu qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments, que c'est uniquement en raison de son apparence physique et de son sexe que Julien P. a été licencié ;

que c'est au terme d'une exacte analyse des éléments qui lui étaient soumis que le conseil de Prud'hommes a dit le licenciement nul en raison de la discrimination qui le fonde ;

Attendu que le montant de l'indemnité de préavis a été justement calculé sur la base de la rémunération des six derniers mois ;

Attendu qu'en condamnant l'employeur à payer 36.000 euros à titre de dommages-intérêts, les premiers juges ont justement apprécié le préjudice subi par Julien P. ;

Attendu que la société Sfip qui ne produit pas l'accord de modulation qu'elle invoque dans ses écritures, ne met pas la cour en mesure de vérifier que Julien P. n'avait pas vocation à bénéficier de repos compensateurs ;

que le jugement sera confirmé en toutes ses dispositions ;

Attendu qu'il sera fait droit à la demande de Julien P. au titre de l'indemnité de licenciement non réclamée en première instance ;

qu'il lui sera alloué la somme de 2.500 euros au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

#### PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement, contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi,

- Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 6 juillet 2010 par le conseil de Prud'hommes de Vienne.

- Y ajoutant, condamne la société Sfip à payer à Julien P. la somme de 604 euros au titre de l'indemnité de licenciement et celle de 2.500 euros au titre des frais irrépétibles.

- Condamne la société Sfip aux dépens d'appel.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile .

Signé par Monsieur DELPEUCH, président, et par Sophie ROCHARD, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

---

**Décision Antérieure**

♦♦

Conseil de prud'hommes  
n° 09/00397

Vienne du

6 juillet 2010