

Éléments de correction

Cas pratique

Une convention collective nationale s'intéressant aux entreprises ayant une activité de prévention et de sécurité crée une règle sur le port de la tenue des agents de surveillance ayant un emploi itinérant. Un salarié d'une entreprise de ce secteur, agent de vidéo surveillance, est licencié pour n'avoir pas porté ladite tenue.

Pour savoir si le licenciement est valable, il convient de répondre à deux questions :

- la convention collective est-elle applicable dans l'entreprise ?
- et, dans l'affirmative, la stipulation conventionnelle est-elle licite ?

Concernant l'application de la convention collective à l'entreprise. Cette convention est une convention nationale de branche (secteur de la sécurité). Pour être applicable dans l'entreprise, 3 critères doivent être vérifiés.

- Critère géographique : la convention collective détermine son champ d'application territorial et l'entreprise doit entrer dans ce champ. En l'espèce, tel est le cas puisque l'entreprise est située en France.
- Critère économique : la convention collective détermine son champ d'application professionnel en visant des activités économiques ici la prévention et la sécurité. L'entreprise a une activité de surveillance et entre donc dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de cette branche.
- Critère juridique : l'application d'une convention collective de branche à une entreprise, sauf lorsqu'elle est étendue, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence, résulte d'actes de volonté. En effet, l'employeur doit adhérer à une organisation patronale et celle-ci doit être signataire de la convention en cause. En l'espèce, nous n'avons pas d'information. Il faut donc faire deux hypothèses : soit la condition est remplie, dans ce cas, la convention collective est applicable ; elle ne le sera pas dans le cas contraire.

Toutefois, reconnaître que la convention collective est applicable à l'entreprise ne suffit pas à justifier le licenciement même si elle est automatiquement et impérativement applicable au contrat de travail de M. Méra et alors que ce dernier est effectivement subordonné à son employeur. La clause doit être valable pour fonder une faute. À l'évidence, la clause limite la liberté vestimentaire du salarié en imposant le port d'un uniforme. Or, une telle restriction ne peut être que justifiée et proportionnée au but à atteindre¹. Cette règle qui vaut pour le règlement intérieur vaut aussi pour une convention collective.

En l'espèce, l'objectif d'une telle clause est de pouvoir distinguer un agent de sécurité des clients dans un espace public ici un centre commercial. Toutefois, M. Méra est agent de vidéosurveillance et travaille donc dans une salle de vidéo sans contact avec le public. Une telle restriction à sa liberté vestimentaire ne se justifie donc pas et donc ne peut justifier une sanction et particulièrement un licenciement.

Soc. 3 juin 2009, n°08-40346, Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

¹ Article L1121-1. Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 septembre 2007), que M. X... et M. Y..., salariés de la société Oise protection, étaient, en leur qualité d'agent de maîtrise, chargés des fonctions d'agents-vidéos au sein du magasin Carrefour de Saint-Quentin-en-Yvelines ; que par courrier du 4 octobre 2004, le nouveau chef de sécurité du magasin a exigé le port de la tenue réglementaire par les agents de la société ; que M. X..., le 29 novembre 2004, et M. Y..., le 30 novembre 2004, ont reçu en mains propres une lettre leur rappelant le caractère obligatoire de la tenue sur tous les postes et que toute personne se présentant dépourvue de cette tenue serait renvoyée chez elle et ne serait pas rémunérée ; que les salariés, qui refusaient de porter l'uniforme, ne se sont plus présentés sur leur poste de travail ; que par lettre du 13 décembre 2004 l'employeur les a mis en demeure de justifier de leurs absences ; qu'ils ont été licenciés pour faute grave le 31 décembre 2004 ; que contestant cette mesure de licenciement, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes ; Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que les licenciements ne reposaient pas sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, a exactement énoncé que l'article 5 de l'annexe V de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, qui prévoit la possibilité d'une obligation formelle du port l'uniforme pour les agents de maîtrise affectés à certains postes fixes ou itinérants, ne concernait que les salariés en contact avec la clientèle ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que l'uniforme était représentatif de la société employeur et que les salariés, en leur qualité d'agents vidéo n'avaient pas pour mission de procéder à des interpellations et que leurs fonctions ne les appelaient pas, même occasionnellement, à être en contact avec la clientèle ; qu'exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 alinéa 1, phrase 1 et alinéa 2, devenu l'article L. 1235-1 du code du travail, la cour d'appel a pu décider que les licenciements ne procédaient pas d'une cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Questions

1. Qu'est-ce qu'une qualification juridique ? Une qualification juridique est une opération intellectuelle qui consiste à nommer pour le système juridique un fait ou un acte et par cette opération déterminer son régime juridique. On peut ainsi dire que « la qualification permet le passage du fait au droit et joue un rôle majeur dans l'application du droit au fait ». Ramené au contrat de travail, l'opération de qualification consiste à analyser une situation de travail pour autrui afin de déterminer si elle relève ou non du droit du travail. Il y a en effet, de multiples façons d'accomplir un travail appelant des régimes juridiques différents. On peut distinguer ainsi le bénévolat (travail sans contrepartie) et le travail à titre onéreux, exercé à titre dépendant ou indépendant.

Le **contrat de travail** est une convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage moyennant une rémunération en argent, le salaire, à exercer une activité au profit et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur. La **subordination** est, quant à elle, l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

En quoi la qualification contrat de travail est-elle d'ordre public ? Au sens du droit du travail, on conviendra que la loi est d'ordre public ou impérative en tant qu'elle fixe des droits, en principe, incontournables. Concernant les droits légaux reconnus au salariés, cela signifie qu'il n'est pas possible par l'expression d'un volonté seule (renonciation du salarié) ou par accord de ne pas appliquer ces droits à minima (les supprimer ou les réduire). Parce que le code du travail (ensemble de lois) est essentiellement un corps de règles d'ordre public, la qualification « contrat de travail » est, elle-même d'ordre public. Rapporté au contrat de travail, la qualification « contrat de travail » n'est donc à la libre disposition des cocontractants. Ainsi, l'existence d'une relation de travail subordonnée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

2. Le contrat de travail est une source du droit du travail à double titre. Il l'est d'abord en tant que condition d'application du droit du travail. En effet, pour que le droit du travail soit applicable, il est nécessaire que la relation saisie par le droit reçoive la qualification « contrat de travail » ; à défaut le droit du travail ne serait pas applicable. Ainsi le contrat de travail configure le rapport de travail en rendant applicable un ensemble de règles d'ordre public fixant les conditions d'emploi et de travail aux parties au contrat. Mais le contrat de travail a également une véritable dimension contractuelle qui permet sa singularisation par création de stipulations contractuelles spécifiques et uniques pour chaque contrat de travail (clause de mobilité, clause de résultat, etc.).

3. Pour une juridiction, la compétence est l'aptitude légale à instruire et juger un procès. Cette notion permet de répondre à la question de savoir parmi toutes les juridictions du fond du 1^{er} degré devant laquelle doit être déposée une demande afin de faire juger une prétention. Il faut distinguer la compétence d'attribution et la compétence territoriale. Concernant le conseil de prud'hommes, il est chargé de régler les litiges individuels qui surviennent entre salariés ou apprentis et employeurs à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage. Territorialement, le conseil de prud'hommes compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail soit lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (C. trav., art. R. 1412-1). Enfin, on relèvera que les litiges devant un conseil de prud'hommes sont répartis devant une section spécialisée rapprochant les juges de l'activité de l'entreprise puisque l'activité de cette dernière va déterminer la section compétente à l'exception des cadres (C. trav., art. L. 1423-5).

C. trav. L. L1411-1 - Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.