



Le retrait d'un badge aéroportuaire d'un salarié ne justifie plus son licenciement par son employeur

publié le 09/10/2012, vu 13790 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 12 Septembre 2012, la cour de cassation a jugé que le retrait d'un titre de circulation en zone aéroportuaire d'un employé (badge) par l'autorité publique en raison du comportement de son titulaire ne constitue pas, en soi, un cas de force majeure justifiant son licenciement de la part de la société Air France, son employeur (Cass. Soc., 12 septembre 2012, RG : 11-12547).

A titre liminaire, il convient de garder en mémoire que l'exercice de certaines activités professionnelles dans la zone réservée des plates-formes aéroportuaires exige que les salariés puissent justifier de la détention d'un agrément préfectoral.

Dans la zone réservée des plates-formes aéroportuaires, l'agrément est délivré après vérification de la moralité du salarié.

Ce dernier doit avoir un casier judiciaire vierge et ne doit pas être défavorablement connu par les services police ou de gendarmerie ni bien sûr être suspecté d'activités terroristes.

Souvent des employés exerçant dans la zone réservée sont mis en cause dans le cadre de procédures d'enquêtes pénales, en qualité d'auteurs, de mis en examen ou de témoins et font l'objet d'un retrait de leurs badges par l'autorité préfectorale alors même qu'aucun jugement de condamnation n'est rendu à leur encontre.

La décision rendue par la Cour de cassation dans la présente affaire empêchera leur employeur de les licencier malgré la suppression de leur badge.

En l'espèce, Monsieur X a été employé par la société Air France en qualité d'agent de service.

Il exerçait son activité professionnelle dans la « zone réservée » de l'aéroport d'Orly et s'est donc vu octroyer par le préfet du Val-de-Marne un badge lui permettant de circuler librement dans cette « zone ».

Cependant, par une décision du préfet du Val-de-Marne son titre de circulation s'est vu retiré.

En conséquence, la société Air France a cru pouvoir rompre son contrat de travail sur le fondement du "*fait du prince*" ou de la force majeure.

Le fait du prince et la force majeure se caractérisent juridiquement par la survenance d'un événement extérieur, irrésistible et ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

C'est dans ce contexte que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour voir reconnaître que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse et condamner la société Air France au paiement de diverses indemnités et de dommages-intérêts.

Tandis que la société Air France considérait que le retrait de l'habilitation préfectorale, indispensable à l'exercice des fonctions du salarié, justifiait la rupture de son contrat de travail, le salarié estimait qu'il pouvait être reclassé dans l'entreprise.

La Cour d'appel de Paris lui a donné raison en jugeant que le licenciement était abusif et a condamné la société Air France à lui verser plus de 41.000 euros de dommages et intérêts.

La Cour de cassation a retenu que les conditions de mise en œuvre de la force majeure ou du "fait du prince" n'étaient pas réunies en l'espèce et a rappelé que la situation résultant du retrait d'une habilitation par l'autorité publique en raison du comportement du salarié titulaire de celle-ci ne constitue pas, en soi, un cas de force majeure.

Par voie de conséquence, **le retrait d'un badge pour quelque raison que ce soit ne justifie plus le licenciement des salariés de la part de leur employeur qui, le cas échéant, pourra être condamné à les indemniser au titre des préjudices subis et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com