



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-089

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à : Observations en justice

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème : Licenciement discriminatoire en raison de l'état de santé

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à un licenciement que la réclamante estime fondé sur son état de santé.

Le 10 mai 2010, la réclamante est licenciée au motif que ses absences prolongées seraient à l'origine d'un dysfonctionnement majeur pour l'entreprise qui serait donc contrainte de procéder à son remplacement définitif.

En application de la jurisprudence, un employeur peut fonder un licenciement sur ce motif s'il justifie d'une part d'un dysfonctionnement avéré, d'autre part, d'avoir procédé au remplacement du salarié absent en procédant à un recrutement en CDI.

L'enquête du Défenseur des droits a permis de constater que l'employeur ne justifiait ni d'un dysfonctionnement, ni d'avoir procédé à un recrutement en CDI pour remplacer la réclamante.

Le Défenseur des droits en conclut que le licenciement n'est pas fondé sur un motif objectif, mais en réalité, qu'il est tiré de l'état de santé de la réclamante.

Dans cette affaire, la Cour d'appel a retenu l'absence de dysfonctionnement et l'absence de recrutement en CDI, mais a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse, refusant à conclure à l'existence d'une discrimination, et donc de prononcer la nullité du licenciement.

La réclamante a formé un pourvoi en cassation afin de voir reconnaître son licenciement nul pour discrimination.

Le Défenseur des droits, qui souhaite obtenir une jurisprudence de principe sur la nullité d'un tel licenciement, présente ses observations devant la Cour de cassation.



Paris, 30 juin 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-089

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de santé,

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour de cassation,

Désigne à cette fin Maître Y pour le représenter dans le cadre de cette instance.

Le Secrétaire général

Richard SENGHOR

**Observations devant la Cour de Cassation présentées dans le cadre
de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 2 novembre 2010, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Madame X d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime en lien avec son état de santé.
2. Depuis le 1^{er} mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par [...] la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».

• **Rappel des faits**

3. Madame X a été embauchée par la Société Z, par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 16 septembre 2003 en qualité de responsable administrative de la station service de l'aire des Herbiers, statut d'agent de maîtrise, niveau IV, échelon 1, coefficient 120.
4. A partir du 1er janvier 2005, elle est promue au poste d'adjointe au responsable de station-service.
5. Elle est placée en arrêt maladie à partir du 5 septembre 2009. Cet arrêt est renouvelé à plusieurs reprises, pour des durées inférieures à un mois, et ce jusqu'au 31 mars 2010.
6. Par courrier électronique du 8 mars 2010, Madame X prévient la société qu'elle doit subir une intervention chirurgicale.
7. Par courrier du 17 mars 2010, elle est convoquée à un entretien préalable à licenciement fixé le 30 mars suivant. Le 23 mars 2010, elle informe cependant son employeur de son impossibilité de s'y rendre pour raison médicale, cet entretien devant se dérouler à 800 km de chez elle. Elle précise qu'elle doit être hospitalisée à compter du 31 mars 2010.
8. Par courrier électronique du 2 avril 2010, Madame X confirme à son employeur qu'elle est hospitalisée et, par courrier en date du 6 avril 2010, qu'elle est placée en arrêt maladie jusqu'au 2 juillet 2010.
9. Par courrier en date du 12 avril 2010, elle est convoquée à un entretien préalable fixé le 29 avril 2010 sur son lieu de travail.
10. Par courrier recommandé en date du 17 mai 2010, Madame X est licenciée au motif qu'elle serait à l'origine d'un dysfonctionnement majeur au sein de l'entreprise. Son absence devant se prolonger, la société serait contrainte de recruter un autre salarié pour pourvoir à son remplacement définitif.

- **Procédure :**

11. Par jugement en date du 2 février 2012, le Conseil de prud'hommes a requalifié le licenciement de Madame X en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que l'employeur ne démontrait pas la perturbation qu'aurait engendrée l'absence de la réclamante.
12. Le Défenseur des droits, dont l'enquête était en cours, ne présentait aucune observation devant le Conseil de prud'hommes.
13. A l'issue de son enquête, faite sur pièces, le Défenseur des droits considérait, dans une décision n°MLD-2012-99 en date du 30 juillet 2012 ci-jointe, que le licenciement de Madame X n'était pas justifié par une perturbation pour l'entreprise nécessitant son remplacement définitif. Il en concluait que son licenciement était justifié par son état de santé et donc discriminatoire, ce qui devait avoir pour conséquence la nullité du licenciement. Par cette décision, le Défenseur des droits décidait de présenter ses observations devant la Cour d'appel.
14. Dans un arrêt en date du 6 novembre 2013, la Cour d'appel, reprenant les arguments de la salariée et du Défenseur des Droits pour analyser les motifs de la rupture, confirmait que le licenciement invoquait à tort la perturbation de l'entreprise et la nécessité du remplacement définitif du salarié malade.
15. Cependant, la Cour écartait la nullité, déclarant que *« l'absence de cause réelle et sérieuse ne peut laisser à elle seule supposer l'existence d'une discrimination et automatiquement être assimilée à une discrimination fondée sur l'état de santé de Madame X entraînant la nullité du licenciement, et ce au regard des règles de preuve spécifiques en la matière, prévues par l'article L1134-1 du code du travail »*.
16. Madame X s'est alors pourvue en cassation aux fins de voir reconnaître la discrimination subie et de voir son licenciement déclaré nul.
17. Selon le Défenseur des droits, la Cour d'appel n'a pas tiré toutes les conséquences de son raisonnement.
18. En effet, en l'absence de désorganisation et de remplacement définitif de Madame X, il doit être reconnu que le véritable motif du licenciement est l'état de santé de la réclamante.
19. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité avait considéré, en pareille circonstance, dans sa délibération n° 2009-349 du 5 octobre 2009 que, dès lors que le mis en cause n'apporte pas d'éléments probants justifiant qu'une absence prolongée engendre des perturbations telles qu'elles nécessitent le remplacement définitif de la personne absente, il convient de considérer que le motif véritable du licenciement n'est pas la désorganisation de l'entreprise mais la maladie, ce qui constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.
20. Le licenciement étant fondé sur un motif discriminatoire, il encoure la nullité en application de l'article L.1132-4 du code du travail.
21. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - Constate que le licenciement de Madame X n'est pas justifié par une perturbation pour l'entreprise nécessitant le remplacement définitif de la salariée mais par son état de santé ;

- Constate par conséquent que la Société Z n'apporte pas la preuve, qui lui incombe conformément à l'article L.1134-1 du code du travail, que le licenciement de Madame X est justifié par des motifs objectifs étrangers à toute discrimination ;
- Considère par conséquent que le licenciement de Madame X est lié à son état de santé, qu'il est donc discriminatoire en violation des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail et qu'il doit être déclaré nul par application de l'article L.1132-4 du code du travail.
- Décide de présenter ses observations devant la Cour de cassation ;
- Désigne à cette fin Maître Y pour le représenter dans le cadre de cette instance.