

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**



Paris, le 6 octobre 2014

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-151

---

**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 qui estime avoir fait l'objet d'un licenciement discriminatoire en raison de son état de santé ;

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel.

Jacques TOUBON

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

**Rappel de la procédure**

1. Le 18 septembre 2010, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Madame X d'une réclamation relative au licenciement dont elle a fait l'objet et qu'elle estime discriminatoire car en lien avec son état de santé.
2. Depuis le 1er mai 2011 et 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 se poursuivent devant le Défenseur des droits.
3. Par une décision n° 2011-42, le Défenseur des droits a constaté que Madame X avait fait l'objet d'un licenciement discriminatoire lié à son état de santé et a, par conséquent, décidé de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes, saisi par la réclamante.
4. Par jugement en date du 26 juillet 2012, le Conseil de Prud'hommes a reconnu le caractère discriminatoire et donc nul du licenciement de Madame X, et a ordonné sa réintégration. En conséquence, la société Y (enseigne Y) a été condamnée à payer à la réclamante une somme équivalant aux salaires dont elle avait été privée au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration.
5. La société mise en cause a interjeté appel de cette décision.
6. Madame X n'a pu réintégrer l'entreprise de manière effective. En effet, elle était en arrêt maladie à la date à laquelle elle devait reprendre ses fonctions, et a été déclarée inapte à son poste lors de la visite médicale de reprise. Elle a donc été licenciée en raison de l'impossibilité pour la société de la reclasser.
7. Les services du Défenseur des droits n'ont pas été saisis des faits postérieurs au jugement du Conseil de prud'hommes.

**Les faits**

8. Madame X est embauchée par contrat de travail à durée indéterminée par l'établissement Y le 3 avril 2009 en qualité d'employée libre-service, niveau I, échelon A en application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Elle est affectée au rayon crèmerie.
9. Le 30 juillet 2009, elle est déclarée apte par le médecin du travail.
10. Le 21 octobre 2009 à 13 heures, la réclamante ressent une douleur à l'avant-bras droit pendant une opération de manutention. Elle relate cet épisode à son employeur par le biais d'une « *fiche incident* » mise à disposition par la société. Elle est arrêtée le jour même, jusqu'au 28 octobre 2009. Cet arrêt est prolongé jusqu'au 5 novembre 2009, date à laquelle elle reprend le travail.
11. Le 12 avril 2010, la réclamante est à nouveau arrêtée pour maladie jusqu'au 18 avril 2010, et cet arrêt initial est continuellement prolongé jusqu'au 3 octobre 2010.

12. Le 23 juin 2010, le Docteur Z, rhumatologue, diagnostique à Madame X un syndrome canal carpien bilatéral, et établit un certificat médical de maladie professionnelle.
13. Par courrier du 16 juillet 2010, la CPAM confirme à la réclamante la bonne réception de sa déclaration de maladie professionnelle et lui précise que son employeur a été informé de cette démarche.
14. Le 12 août 2010, la réclamante est opérée du bras droit.
15. Par courrier du 14 août 2010, le mis en cause convoque Madame X à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 23 août 2010.
16. Par courrier du 3 septembre 2010, alors qu'elle est toujours en arrêt maladie, Madame X est licenciée. Son employeur considère que les « *dysfonctionnements occasionnés par [ses] absences entravent le bon fonctionnement du rayon auquel [elle est] affectée* ».
17. Le 11 janvier 2011, le caractère professionnel de la maladie de la réclamante est reconnu par la CPAM.

### **Le droit applicable**

18. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé.
19. En vertu de l'article L.1132-4 du code du travail, le licenciement intervenu en raison de ce motif est nul.
20. La Cour de cassation a toutefois estimé qu'un licenciement pouvait être motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise, qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié lorsque son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent son fonctionnement (Cass. soc., 13 juillet 2005, n° 03-47.990, Cass. soc., 21 septembre 2005, n° 0345.820, Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-45.713). La suspension du contrat de travail en raison d'un accident ou d'une maladie non professionnelle n'empêche pas l'employeur de procéder au licenciement.
21. Lorsque l'arrêt de travail est lié à un accident ou à une maladie professionnelle, les motifs de licenciement sont cependant limités puisque l'article L.1226-9 du code du travail dispose qu' « *au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie* ».
22. En vertu de l'article L.1226-13 du même code, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions de l'article L.1226-9 est nulle.
23. Afin de ne pas priver d'effet ces règles protectrices, la jurisprudence considère qu'elles doivent s'appliquer dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle

de la maladie ou de l'accident, c'est-à-dire, à compter de la date à laquelle il est informé de la volonté du salarié de faire reconnaître le caractère professionnel de sa maladie<sup>1</sup>.

24. Selon la Cour de cassation l'envoi à l'employeur d'un certificat médical valant demande d'établissement de maladie professionnelle oblige donc celui-ci à faire application des dispositions des articles L.1226-9 et suivants du code du travail<sup>2</sup>.
25. De même, la Cour de cassation a jugé qu'un licenciement intervenu pendant une période de suspension du contrat de travail était nul, quand bien même, au jour du licenciement, l'employeur avait été informé d'un refus de prise en charge au titre du régime des accidents du travail ou des maladies professionnelles<sup>3</sup>.
26. Il convient de noter que l'article R.441-11 du code de la sécurité sociale fait obligation aux CPAM d'adresser à l'employeur un double de la déclaration par le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

## **Discussion**

### Sur le non-respect des règles protectrices des salariés victimes de maladie professionnelle

27. Le 23 juin 2010, la rhumatologue de la réclamante établit un certificat médical de maladie professionnelle, que Madame X adresse, comme tous ses autres avis d'arrêt de travail, à son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception.
28. En outre, il ressort de l'enquête menée par la Haute autorité que Madame X a engagé une procédure de reconnaissance de maladie professionnelle au mois de juillet 2010, procédure à laquelle le mis en cause a été associé, en application de l'article R.441-11 du code de la sécurité sociale.
29. Il est d'ailleurs précisé, dans l'accusé de réception qui lui a été adressé par la CPAM le 16 juillet 2010, que son employeur a été informé de sa déclaration de maladie professionnelle.
30. Lorsqu'il l'a licenciée, l'employeur avait donc connaissance de l'origine professionnelle de la maladie de la réclamante, et ce quand-bien même celle-ci n'avait pas encore été reconnue par la CPAM.
31. Il ne pouvait dès lors, comme il l'a fait par courrier du 3 septembre 2010, procéder à son licenciement en raison de dysfonctionnements occasionnés par ses absences, et de la nécessité de procéder à son remplacement définitif.
32. En effet, en vertu de l'article L.1226-9 du code du travail, la réclamante ne pouvait être licenciée que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

---

<sup>1</sup> Cass. soc, 17 janvier 2006, n° 04-41754.

<sup>2</sup> Idem. Voir également Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-41040.

<sup>3</sup> Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-11699 : en l'espèce, la Cour d'appel avait estimé que ne pas annuler un tel licenciement, au motif que l'employeur n'avait pas connaissance du recours intenté par le salarié contre la décision de la CPAM, aurait abouti à « priver la victime de l'accident du travail de la protection à laquelle elle était en droit de prétendre durant l'instruction de son dossier relatif à un tel accident », et que l'employeur qui n'attendait pas que la décision de refus de prise en charge soit définitive, agissait avec précipitation. (Voir également : Cass. soc., 18 septembre 2013, n° 11-27721).

33. Or, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation<sup>4</sup>, la nécessité de remplacer définitivement un salarié en raison des perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise par ses absences, constitue un motif de rupture du contrat lié à la maladie professionnelle du salarié, qui, en vertu de l'article L.1226-9 précité, ne peut fonder son licenciement.
34. En vertu de cette jurisprudence, et sans qu'il soit besoin d'examiner la réalité des motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement, il convient donc de constater que le licenciement de Madame X n'était pas motivé par une faute grave ou par l'impossibilité de maintenir son contrat, mais en lien avec sa maladie professionnelle.
35. Le licenciement de Madame X est donc intervenu en violation des articles L.1132-1 et L.1126-9 du code du travail. Il encourt donc la nullité en vertu des articles L.1132-4 et L.1126-13 du même code.
36. Le Conseil de prud'hommes a fait une exacte application des articles L.1126-9 et 13 en déclarant nul le licenciement de Madame X sur ce fondement.

#### À titre subsidiaire, sur la réalité du motif du licenciement

37. Quand bien même la maladie de Madame X n'aurait pas eu une origine professionnelle, le motif tiré d'une « désorganisation de l'entreprise » n'aurait pas été recevable pour autant.
38. Il convient tout d'abord de noter que la lettre de licenciement, particulièrement laconique, ne fournit que très peu de détails sur la façon dont la bonne marche de l'entreprise serait affectée par les absences de Madame X.
39. Il est simplement précisé que ses absences « *entravent le fonctionnement du rayon* » auquel elle est affectée.
40. Or, une simple désorganisation du service auquel est affecté un salarié ne suffit pas, selon la jurisprudence, à caractériser la désorganisation de l'entreprise<sup>5</sup>.
41. Dans un courrier adressé le 4 mai 2011 à la Haute autorité, la Y précise que les absences de Madame X engendraient des perturbations en matière d'achalandage.
42. Cependant, ni la réalité de ce problème d'achalandage, ni leurs répercussions sur le fonctionnement de la société toute entière ne sont démontrés.
43. Concernant le remplacement de la réclamante à titre définitif, la société explique, dans son courrier du 4 mai 2011, que celui-ci était rendu nécessaire par la difficulté particulière à recruter une personne au poste de la réclamante, à savoir : employé libre-service au rayon crèmerie.
44. Il ajoute qu'il était d'autant plus nécessaire de procéder à un remplacement définitif qu'il n'était pas possible d'anticiper la durée de l'arrêt de travail de la réclamante et qu'il a

---

<sup>4</sup> Voir notamment : Cass. soc., 13 novembre 1990, n° 87-42893 et Cass. soc., 23 mars 2004, n° 01-46007.

<sup>5</sup> Cass. soc., 2 décembre 2009, n° 08-43486

donc été contraint de procéder au remplacement définitif de Madame X en embauchant, par contrat de travail à durée indéterminée, Mademoiselle A.

45. S'agissant du caractère imprévisible de la durée des absences de Madame X, l'argument n'est pas recevable dans la mesure où le mis en cause pouvait recourir à l'embauche de salariés par le biais de contrats temporaires spécialement adaptés à cette hypothèse<sup>6</sup>, pour pallier l'absence de la réclamante. C'est d'ailleurs ce qui a été fait jusqu'au mois d'août 2010.
46. S'agissant des difficultés qu'aurait connues l'entreprise pour trouver un remplaçant à la réclamante, il convient de noter qu'elle n'est étayée par aucun élément factuel.
47. Il apparaît d'ailleurs que, contrairement à ce que semble affirmer le mis en cause, le fait que Madame X était affectée au rayon crèmerie n'a pas pu poser de difficultés particulières en matière de remplacement.
48. En effet, l'intitulé de poste figurant dans le contrat de travail et dans la fiche de poste de Madame X, à savoir « *employé de libre-service* », semble indiquer qu'il s'agit d'un emploi non qualifié et que le salarié peut être affecté à la plupart des postes du magasin.
49. Il est d'ailleurs précisé dans la fiche de poste communiquée par le mis en cause que cet intitulé est synonyme ou apparenté aux intitulés suivants : « *employé de grande surface, employé de rayon, employé commercial, réassortisseur, gondolier, vendeur de libre-service* ».
50. La fiche de poste indique également que cet emploi est accessible « *sans qualification ou avec des formations de niveau V (CAP, BEP, BEPA)* », or, la jurisprudence considère que la faible qualification nécessaire pour occuper un poste rend beaucoup plus aisé le remplacement provisoire d'un salarié<sup>7</sup>.
51. De plus, dans son courrier du 4 mai 2011, la société mise en cause explique avoir eu recours, pendant les congés d'été, à l'embauche de deux étudiants en CDD pour pallier l'absence de Madame X, preuve que des personnes dépourvues de qualification pouvaient occuper ce poste.
52. On notera que le mis en cause ne donne d'ailleurs aucune précision sur les qualifications particulières nécessaires pour occuper ce poste.
53. Il ne démontre pas non plus en quoi l'achalandage du rayon, opération dont la technicité semble limitée, ne pouvait être effectué par un autre salarié de la société.
54. Il semble donc que l'absence de Madame X aurait également pu être palliée en répartissant sa charge de travail entre les autres salariés de l'entreprise.

---

<sup>6</sup> En vertu des articles L.1242-2 et L.1251-6, le recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim est possible lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie.

<sup>7</sup> Cass. soc., 5 octobre 1999, n° 97-42882

55. Le mis en cause ne démontre donc ni la désorganisation de l'entreprise, ni l'impossibilité de la remplacer par le bais de contrats temporaires ou par une répartition de sa charge de travail.
56. Il convient à ce titre de relever la particulière mauvaise foi de ce dernier qui ne pouvait sérieusement invoquer une désorganisation de l'entreprise nécessitant un remplacement définitif, compte-tenu de l'importance de la structure et du fait que l'emploi en cause ne nécessitait pas de qualification particulière.
57. Or, en vertu de l'article L.1134-1 du code du travail, dès lors que le salarié apporte des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
58. Ce dernier ne rapportant pas la preuve que la rupture du contrat de travail de la réclamante est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il convient donc de considérer que le véritable motif ayant conduit au licenciement de la réclamante réside dans son état de santé, et ce en violation de l'article L.1132-1 du code du travail.
59. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- considère que le licenciement de Madame X est intervenu en violation des articles L.1132-1 et L.1126-9 du code du travail et qu'il encourt de ce fait la nullité en vertu des articles L.1132-4 et L.1126-13 du même code ;

Et à titre subsidiaire,

- considère que la désorganisation de l'entreprise invoquée par l'employeur n'est pas établie et que le licenciement de Madame X doit être considéré comme discriminatoire en vertu des article L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail, et qu'il encourt donc la nullité conformément aux dispositions de l'article L.1132-4 du même code.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON