

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
BP 58030
6 rue Deville
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

RG N° F 10/03272

JUGEMENT DE DÉPARTITION

SECTION Activités diverses

du 22 Novembre 2012

AFFAIRE

*Prononcé publiquement par mise à disposition
au greffe, les parties en ayant été avisées dans
les conditions prévues au 2ème alinéa de
l'article 450 du Code de procédure civile*

contre
SARI
LE DÉFENSEUR DES DROITS
SUCCÉDANT A LA HALDE

MINUTE N° 121 778

Mademoiselle

Nature de l'affaire : 80A

Représentée par Mademoiselle
(Délégué syndical ouvrier)

JUGEMENT DU
22 Novembre 2012

DEMANDEUR

Qualification :
CONTRADICTOIRE
1^{er} ressort


SARL

Notification le : 27 NOV. 2012

Ayant pour conseil Me Gérald BENARROUS
(Avocat au barreau de TOULOUSE) non
comparant à l'audience mais autorisé à
déposer son dossier

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

DÉFENDEUR

le : 27 NOV. 2012
à : 

LE DÉFENSEUR DES DROITS
SUCCÉDANT A LA HALDE

Recours

11, rue Saint-Georges
75009 PARIS


par :

Représenté par Me Jean-Marc DENJEAN
(Avocat au barreau de TOULOUSE)

le :

N° :

PARTIE INTERVENANTE

EMPREintes de
TOULOUSE


- Composition du bureau de jugement lors des
débats et du délibéré :
Madame Catherine BRISSET, Président Juge
départiteur
Madame Marie-José COUZI, Assesseur
Conseiller (S)
Mademoiselle Catherine REGIMBEAU,
Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Véronique
THIBOUT D'ANÉSY, faisant fonction de
Greffier.

* J U G E M E N T *

Le 18 novembre 2010, Mme [redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE de différentes demandes tenant tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail avec la SARL [redacted].

En l'absence de conciliation, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement qui s'est déclaré en partage de voix selon procès-verbal du 27 juin 2012.

Dans le dernier état de son argumentation, Mme [redacted] fait valoir qu'elle a fait l'objet d'un licenciement non pas à raison de son absence rendant nécessaire son remplacement définitif mais à raison de son état de santé. Elle conteste la désorganisation qui aurait été la conséquence de son absence et ajoute que c'est curieusement alors que sa reprise était programmée dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique qu'elle a fait l'objet d'un licenciement. Elle conteste que l'employeur ait procédé à son remplacement définitif. Elle soutient que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et invoque en outre une discrimination liée à l'état de santé. Elle formule, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, les demandes suivantes :

- 23 868 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 45 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de santé,
- 500 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

En réplique, la SARL [redacted] conteste toute discrimination liée à l'état de santé de la salariée. Elle soutient que c'est uniquement la désorganisation causée par l'absence prolongée de la salariée qui a justifié son licenciement. Elle ajoute avoir pourvu au remplacement définitif de Mme [redacted]. Elle s'oppose à toutes les demandes.

Le Défenseur des droits a présenté des observations. Il considère que le licenciement est bien discriminatoire. Il estime que la désorganisation du cabinet ne résulte aucunement des éléments produits et que c'est au contraire la perspective de la reprise de la salariée à mi-temps thérapeutique qui a conduit au licenciement.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Mme [redacted] a été embauchée selon contrat à durée indéterminée du 20 février 2006 en qualité d'assistante.

À compter du 13 février 2009, le contrat de travail a été suspendu par l'effet d'une maladie.

Mme [redacted] a fait l'objet d'un licenciement selon lettre du 18 juin 2010.

Aux termes de la lettre de licenciement qui circonscrit le litige, l'employeur s'est placé sur le terrain de l'absence prolongée entraînant une désorganisation de l'entreprise et nécessitant qu'il soit pourvu au remplacement de la salariée de manière définitive.

Mme [redacted] soutient que c'est en réalité à raison de son état de santé que le licenciement a été prononcé.

La situation est tout de même singulière dans la mesure où c'est précisément au moment où était envisagée la reprise du travail que le licenciement est intervenu. En effet, le 25 mars 2010, l'employeur a adressé à Mme [redacted], un courrier pour fixer un rendez-vous à propos de cette reprise. Il est donc manifeste que celle-ci était envisagée.

On ne dispose certes pas d'un document écrit fixant cette reprise au 1^{er} juillet 2010. Cependant, le fait même que l'employeur prévoie un entretien pour l'organiser démontre que celle-ci était clairement et précisément envisagée. C'est dans ce cadre que Mme [redacted] s'est rendue à la médecine du travail ce qui a donné lieu à l'émission d'un avis prévoyant une reprise dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique non "dans plusieurs mois" comme le soutient l'employeur mais "sur plusieurs mois". Cela conforte donc véritablement la position de la salariée invoquant une reprise prévue pour le 1^{er} juillet 2010.

Il est donc à tout le moins singulier d'invoquer la désorganisation causée par l'absence prolongée juste au moment où celle-ci allait cesser même dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Cela établit à tout le moins un fait laissant supposer l'existence d'une discrimination à raison de l'état de santé de la salariée.

Or, au titre des éléments objectifs qui pourraient établir que la décision de l'employeur ne reposait en rien sur une discrimination, il n'est pas produit d'éléments de nature à emporter la conviction.

On peut évidemment admettre que l'absence prolongée de la salariée ait entraîné un certain trouble objectif au sein de l'entreprise. Toutefois, pour qu'il puisse en résulter un licenciement justifié encore faut-il qu'il ne soit pas possible de pallier à cette absence autrement que par un remplacement définitif. À ce titre, les éléments produits sont totalement insuffisants. On constate ainsi que l'employeur a eu recours au contrat à durée déterminée. Plus précisément, il a été conclu un premier contrat à durée déterminée pour la période du 30 mars au 31 juillet 2009. Il a ensuite été conclu un contrat à durée déterminée avec un autre salarié à compter du 15 juin 2009.

C'est ce dernier contrat qui a finalement été transformé en contrat à durée indéterminée. On peut parfaitement comprendre que le salarié concerné ait bénéficié de cette transformation pour être titulaire d'un contrat à durée indéterminée. Il n'en demeure pas moins qu'on ne perçoit pas véritablement quel était le trouble objectif qui subsistait dans la mesure où il avait été pallié à l'absence de la salariée par le recours au contrat à durée déterminée. Il est certes produit des courriers de clients se plaignant d'un "turn over" trop important au titre de la gestion de leur dossier. Ces courriers ont tous été établis après le licenciement et dans des termes qui permettent à tout le moins d'être circonspect sur leur spontanéité. Mais surtout, le "turn over" au titre du remplacement de Mme [redacted] s'est limité à la succession de deux salariés, une première salariée pour une durée assez courte puis un second pour une durée beaucoup plus longue. La simple consultation du registre d'entrée et de sortie du personnel permet de se convaincre de ce que cela n'avait rien d'inhabituel dans l'entreprise. On voit donc mal comment cela pourrait être imputé à la seule absence de Mme [redacted], absence qui allait au demeurant bientôt cesser.

Dans de telles conditions, on ne peut donc que constater que c'est bien à raison de son état de santé que la salariée a fait l'objet d'un licenciement.

Il convient donc de retenir la discrimination laquelle ouvre droit à indemnisation. Le montant des dommages et intérêts sera à ce titre fixé à la somme de 15 000 €.

Le licenciement qui n'est donc pas causé par la perturbation objective nécessitant le remplacement définitif est donc illicite. La demanderesse s'est placée sur le seul terrain de l'absence de cause réelle et sérieuse. Il n'y a donc pas lieu d'aller au-delà. Compte-tenu des circonstances et de l'ancienneté relative qui était celle de la salariée, le montant des dommages et intérêts sera fixé à la somme de 15 000 €.

Il n'est pas justifié d'une urgence telle que l'exécution provisoire doive être ordonnée.

Partie perdante au procès, la défenderesse sera condamnée au paiement de la somme de 400 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens.

*** PAR CES MOTIFS ***

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, section ACTIVITÉS DIVERSES, siégeant en bureau de jugement présidé par le juge d'instance départiteur, après en avoir délibéré, statuant seul après avoir pris l'avis des Conseillers présents lors de l'audience de plaidoiries (articles L 1454-2 et suivants, R 1454-29 et suivants du Code du travail), publiquement, CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT, par mise à disposition au greffe :

Le Défenseur des droits entendu en ses observations,

DÉCLARE le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

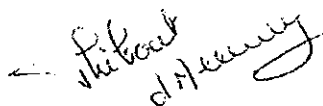
CONDAMNE la SARL à payer à Mme | les sommes
suivantes :

- 15 000 € (quinze mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 15 000 € (quinze mille euros) à titre de dommages et intérêts pour discrimination à raison de l'état de santé,
- 400 € (quatre cents euros) par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire,

CONDAMNE la SARL : aux dépens.

Le Greffier,



V. THIBOUT D'ANÉSY

Le Président,



C. BRISSET