

21/11/2014

ARRÊT N°

841/14

N° RG : 12/06846
C.L./G.G.

Décision déferée du 22 Novembre 2012 - Conseil
de Prud'hommes - Formation paritaire de
TOULOUSE - 10/03272
C. BRISSET

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE
DE LA COUR D'APPEL
DE TOULOUSE

SARL

C/

LE DEFENSEUR DES DROITS

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale

ARRÊT DU VINGT ET UN NOVEMBRE DEUX MILLE
QUATORZE

APPELANTE

SARL

représentée par Me Gérald BENARROUS, avocat au barreau de
TOULOUSE

INTIMÉS

Madame

comparante en personne, assistée de Mme
vertu d'un pouvoir spécial

en

LE DEFENSEUR DES DROITS
11 Rue SAINT GEORGES
75009 PARIS

représentée par Me Jean-Marc DENJEAN de la SCP DENJEAN
ETELIN, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 09 Octobre 2014, en audience publique,
devant la Cour composée de:

C. LATRABE, président
S. HYLAIRE, conseiller
C. KHAZNADAR, conseiller
qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : C. NEULAT

CONFIRMATION

~~5€~~

BV63425

~~30€~~

PN89054

ARRET :

- CONTRADICTOIRE
- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de
la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile
- signé par C. LATRABE, président, et par C. NEULAT, greffier de
chambre.

EXPOSE DU LITIGE

Madame _____, née _____ a été embauchée le 20 février 2006, suivant contrat de travail à durée indéterminée par le cabinet d'expertise comptable, S.A.R.L. _____ en qualité d'assistante comptable.

Elle était positionnée niveau IV coefficient 280 de la convention collective des cabinets d'expertise comptable.

Du 20 juin 2007 au 31 mai 2008, Madame _____ a été placée en arrêt de travail pour état pathologique en lien avec sa grossesse, suivi de son congé maternité.

Durant cette absence, Madame _____ a été remplacée par un autre salarié puis elle a retrouvé son poste dans les conditions initiales.

A compter du 12 février 2009, Madame _____ a été, à nouveau, placée en arrêt maladie.

La prolongation d'arrêt de travail de janvier 2010 avait prévu une éventuelle reprise de la salariée au 1^{er} avril 2010.

Le 28 avril 2010, le médecin du travail a émis l'avis suivant : "pas d'avis à rendre car salariée en arrêt maladie qu'il y a lieu de poursuivre. Lors de la reprise du travail, il paraît hautement souhaitable d'envisager une reprise en mi temps thérapeutique pour quelques mois".

Par courriel du 29 avril 2010, Madame _____ a porté cet avis à la connaissance de l'employeur.

L'arrêt de travail de Madame _____ a été prolongé jusqu'au 30 juin 2010 puis jusqu'au 31 août 2010.

Suivant courrier recommandé en date du 21 mai 2010, la S.A.R.L. _____ a convoqué cette dernière à un entretien préalable fixé au 2 juin 2010.

Par courrier adressé le 18 juin 2010 en recommandé avec accusé de réception, l'employeur a notifié à Madame _____ son licenciement dans les termes suivants :

" Vous êtes entrée au sein du cabinet _____ le 20 février 2006 et vous occupez à la date de la présente, les fonctions d'employée qualifiée comptable niveau 4 coefficient 280. Ce poste, qui correspond à la qualification d'assistant principal, requiert un degré de technicité et une constante mise à jour des connaissances, exige dans son exécution de la rigueur et un suivi permanent des dossiers et une réelle disponibilité et réactivité eu égard aux demandes de nos clients. Or, votre absence prolongée et ininterrompue pour maladie depuis le 13 février 2009 a entraîné une désorganisation au sein du cabinet et notamment de graves difficultés dans la gestion de votre portefeuille clients. Nous avons pallié au mieux et le plus longtemps possible cette situation en procédant à votre remplacement temporaire, soit en ayant recours à des intérimaires soit par le biais de CDD, notre faible effectif de salariés comptable ne nous permettant pas de répartir vos dossiers entre les collaborateurs dans l'attente de votre reprise. Cependant, la nature des fonctions que vous occupez ne s'accommode pas de remplacements successifs par des salariés auxquels il ne peut être

demandé un investissement de long terme et une disponibilité vis-à-vis de notre clientèle comme nous pouvions en attendre de votre part. De fait, ces remplacements successifs ne sont pas satisfaisants, tant pour nos clients qui se plaignent des changements de collaborateurs affectés à leur dossier, que de nous même qui sommes contraints à chaque remplacement de réorganiser le travail au préjudice de sa qualité. Souhaitant que votre état de santé s'améliore et que vous puissiez réintégrer votre poste nous avons mis en oeuvre toutes les solutions qui s'offraient à nous et les avons maintenues tant que l'intérêt du cabinet était respecté. Malheureusement, nous ne pouvons plus fonctionner ainsi et ce serait préjudiciable pour le cabinet et nos clients de poursuivre dans cette voie qui ne peut être objectivement que temporaire. L'obligation de pérenniser notre activité de fidéliser nos clients, de stabiliser et rassurer notre personnel nous impose aujourd'hui de procéder à votre remplacement définitif, par le recrutement d'un personnel à temps complet. [...] Toutefois, en raison des perturbations que notre cabinet subit de par vos absences et qui risquent de durer, nous avons pris la décision définitive de vous licencier et de pourvoir durablement à votre remplacement.

Contestant ce licenciement et estimant avoir été victime de discrimination liée à son état de santé, Madame [redacted] a saisi, le 9 juin 2010, le Conseil de Prud'hommes de Toulouse ainsi que la Halde.

Par décision en date du 22 novembre 2012, le Conseil de Prud'hommes de Toulouse ayant entendu le Défenseur des Droits en ses observations, a dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné la S.A.R.L. [redacted] à verser à Madame [redacted] les sommes de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination à raison de l'état de santé et de 400 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La S.A.R.L. [redacted] a relevé appel de cette décision dans des conditions de forme et de délais qui n'apparaissent pas critiquables.

Dans ses conclusions déposées au greffe le 29 novembre 2013, reprises oralement à l'audience et auxquelles il convient de se référer pour l'exposé de ses moyens, la S.A.R.L. [redacted] demande à la Cour de constater que l'absence prolongée de Madame [redacted] perturbait le fonctionnement du cabinet et exigeait son remplacement définitif, de dire que son licenciement n'a aucun lien avec son état de santé, de dire que les dispositions conventionnelles de la garantie de l'emploi ont été respectées, de dire que le remplacement de la salariée s'est fait sous contrat à durée indéterminée et en conséquence, de dire que le licenciement reposait bien sur une cause réelle et sérieuse.

Elle demande, dès lors, à la Cour de réformer en totalité le jugement du Conseil de Prud'hommes de Toulouse du 22 novembre 2011, de débouter Madame [redacted] de sa demande de dommages et intérêts au titre du licenciement, de sa demande de dommages et intérêts au titre de la discrimination à raison de l'état de santé ainsi que de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et de la condamner aux entiers frais et dépens.

Réitérant oralement ses écritures déposées au greffe le 24 juillet 2014, auxquelles il y a lieu, également, de se référer pour l'examen de ses moyens, Madame [redacted] demande à la Cour de confirmer le

jugement rendu en première instance, de condamner la S.A.R.L. à lui payer les sommes de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 15 000 euros au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à la discrimination et de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Enfin, venant en la cause après avoir été saisi le 9 juin 2010 par Madame [redacted] le Défenseur des Droits a déposé ses observations au greffe le 3 septembre 2014 qu'il a reprises oralement et aux termes desquelles il considère que "Madame [redacted] a subi une discrimination en raison de son état de santé".

MOTIFS DE LA DÉCISION

Tout licenciement doit être fondé sur une cause à la fois réelle, c'est à dire établie, objective et exacte et sérieuse, c'est à dire rendant impossible la continuation du travail sans dommages pour l'entreprise, le juge formant sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

Au cas présent, la lettre de licenciement qui fixe les contours du litige se réfère, expressément, à une absence de longue durée pour maladie de la salariée, rendant nécessaire son remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal de l'entreprise.

Selon les termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Cependant, ces dispositions légales ne s'opposent pas au licenciement motivé non pas par l'état de santé du salarié mais par la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif en raison des perturbations que son absence prolongée apporte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En effet si l'état de santé n'est pas en soi un motif de licenciement, l'article L 1132-1 précité n'a pas, pour autant, pour objet d'interdire le licenciement lorsqu'il est fondé, non pas sur la maladie du salarié mais sur la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par son absence prolongée ou des arrêts de travail répétitifs, ce qui la contraint à pourvoir à son remplacement définitif.

Pour qu'un tel licenciement soit justifié, l'obligation de remplacer le salarié sur son poste doit être avérée et il appartient à l'employeur d'établir à la fois la perturbation sur le fonctionnement de l'entreprise occasionnée par la situation du salarié et la nécessité du remplacement définitif de ce dernier.

La S.A.R.L. [redacted] soutient, pour l'essentiel, que Madame [redacted] a connu des périodes d'inactivité répétées qui ont déstabilisé le fonctionnement interne du cabinet d'expertise comptable et elle fait valoir, à cet égard, que la salariée a, ainsi, été en situation d'arrêt de travail pour maladie durant une période de dix huit mois ininterrompue à compter du 12 février 2009 de sorte qu'elle a été contrainte de se réorganiser afin d'assurer la gestion du portefeuille clients de cette dernière de sorte que cette absence prolongée a nécessairement perturbé le fonctionnement interne du cabinet et désorienté les clients gérés par Madame [redacted] d'autant qu'elle a été absente durant trois périodes fiscales successives, périodes excessivement

chargée pour le cabinet soumis au respect draconien des échéances et d'autant que l'effectif réduit de ce dernier (deux experts comptables - 5 collaborateurs salariés) ne permettait plus d'absorber le surcroît de travail engendré par l'absence de l'intimée, le cabinet d'expertise comptable ayant subi un réel dysfonctionnement dû à l'absence de Madame [redacted] dysfonctionnement qui s'est traduit par des retards dans la gestion des dossiers clients, des retards dans les déclarations fiscales et a engendré un mécontentement des clients, qui ont été pénalisés

Elle considère, en outre que la décision de licencier est bien motivée par des raisons objectives étrangères à toute discrimination et justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Cependant, force est de constater que la S.A.R.L. [redacted] ne justifie en rien de la réalité de la désorganisation de l'entreprise durant l'absence de Madame [redacted] telle qu'elle l'allègue pas plus que de l'impossibilité dans laquelle elle se serait trouvée de poursuivre le remplacement temporaire de l'intéressée et qu'elle n'établit pas en quoi son remplacement définitif était nécessaire pour assurer un fonctionnement normal de l'entreprise .

Il ressort, en effet, des pièces du dossier et des explications des parties que l'absence de Madame [redacted] a été donné lieu, dès l'origine, à une réorganisation de l'entreprise qui s'est traduite par une répartition du travail entre les deux experts comptables et les collaborateurs ainsi que par le recrutement suivant [redacted] contrats de travail à durée déterminée pour remplacement de la salariée absente, d'abord de Madame [redacted] du 30 mars 2009 au 31 juillet 2009 puis de M. [redacted] à compter du 15 juin 2009, étant observé que ce dernier contrat était toujours en cours lorsque la procédure de licenciement a été engagée, le 21 mai 2010 à l'encontre de Madame [redacted] et lorsque la rupture de son contrat de travail a été notifiée, le 18 juin 2010 à cette dernière, la S.A.R.L. [redacted] expliquant avoir, également, recruté suivant [redacted] contrat de travail à durée déterminée de remplacement, Madame [redacted] du 15 septembre 2009 au 15 mai 2010.

Il ne peut être, par ailleurs, que constaté que la décision de licencier Madame [redacted] est intervenue alors que pour la première fois depuis le 12 février 2009, la reprise de cette dernière était annoncée ce que n'ignorait pas l'employeur qui était parfaitement au courant de la visite du médecin du travail en date du 28 avril 2010 à l'issue de laquelle ce dernier a émis l'avis suivant " pas d'avis à rendre car salariée en arrêt maladie qu'il y a lieu de poursuivre. Lors de la reprise du travail, il paraît hautement souhaitable d'envisager une reprise en mi temps thérapeutique pour quelques mois", l'employeur ayant, au surplus, été destinataire le 29 avril 2010 d'un courriel de Madame [redacted] lui confirmant que ce médecin "recommandait lors de sa reprise un mi temps thérapeutique sur plusieurs mois".

Aucun élément matériellement vérifiable ne permet de justifier la nécessité de recourir au remplacement définitif de Madame [redacted] et la transformation du contrat de travail à durée déterminée de M. [redacted] en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2010, étant observé que ce dernier a, alors, été recruté en qualité d'assistant comptable au coefficient 220 NS et ce, moyennant une rémunération mensuelle brute de 1 650 euros alors que Madame [redacted] avait été, elle même, employée à un coefficient 280 avec une rémunération mensuelle brute de 1 900 euros.

Les courriers ou attestations non établies aux formes de droit de clients se disant insatisfaits des prestations réalisées par le cabinet comptable notamment durant l'année 2009 tels qu'ils sont produits aux

débats par la S.A.R.L. sont tous datés du 31 mai 2010 au 17 février 2011 et sont, dès lors, postérieurs à l'engagement de la procédure de licenciement et même pour leur majeure partie au licenciement de Madame étant rappelé qu'il ressort du compte rendu de l'entretien préalable en date du 2 juin 2010, qu'à cette date la gérante de la S.A.R.L. a admis n'avoir reçu aucune plainte écrite de clients et qu'il résulte, en outre, des éléments de la procédure que la S.A.R.L. était, en tout état de cause et indépendamment du cas de Madame, confrontée à un turn over conséquent de salariés.

Il s'ensuit que la S.A.R.L. ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de la réalité de perturbations suffisamment sérieuses dans le fonctionnement de l'entreprise pour justifier la mesure de licenciement litigieuse pas plus que de la nécessité et de l'effectivité du remplacement définitif de Madame

Dès lors, le licenciement dont cette dernière a fait l'objet ne peut être considéré que comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'absence de cause réelle et sérieuse ouvre droit au bénéfice de la salariée à une indemnité.

Suite à ce licenciement, Madame a subi incontestablement un préjudice qui, au regard des circonstances de l'espèce et notamment de son âge, de son temps de présence dans l'entreprise et du fait qu'elle n'a pu retrouver un emploi qu'au mois d'avril 2011 pour un salaire au surplus inférieur à celui qu'elle percevait au sein du cabinet a été justement déterminé par les premiers juges.

Selon l'article L 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en raison de son état de santé.

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance de ces dispositions légales, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Au cas présent, il suffit de rappeler que l'employeur a pris la décision de licencier Madame alors que sa reprise du travail à mi temps thérapeutique était annoncée, le compte rendu d'entretien préalable au licenciement en date du 2 juin 2010 établissant clairement que l'employeur savait que le retour de Madame était prévu, celui ci ayant, en outre, précisé " le mi temps thérapeutique ce n'est pas possible, ça désorganise le cabinet" et ayant répondu " c'est le métier qui veut ça" à la question du conseiller du salarié " en fait vous ne voulez pas d'un mi temps".

Force est de constater, en outre, ainsi que la Cour l'a relevé précédemment, que la décision de licencier Madame ne se trouve justifiée par aucun élément objectif.

Par conséquent, il convient de retenir que le licenciement de Madame a fait l'objet se fonde sur la prise en compte de l'état de santé de cette dernière et est, dès lors, constitutif d'une discrimination ce qui ouvre droit à l'intéressée à l'allocation de dommages intérêts en réparation du préjudice ainsi subi lequel a été, en considération des éléments de l'espèce, correctement évalué par les premiers juges.

* * *

Les dépens de l'appel seront mis à la charge de la S.A.R.L. qui succombe laquelle sera, également, condamnée à verser à Madame la somme supplémentaire de 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme la décision déferée en toutes ses dispositions,

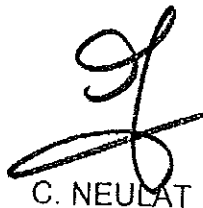
Et y ajoutant :

Condamne la S.A.R.L. à payer à Madame la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la S.A.R.L. aux dépens de l'appel.

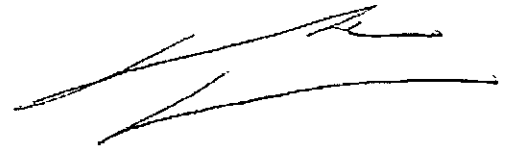
Le présent arrêt a été signé par Mme C. LATRABE, président et par Mme C. NEULAT, greffier.

LE GREFFIER



C. NEULAT

LE PRESIDENT



C. LATRABE

POUR EXPÉDITION CONFORME
LE GREFFIER EN CHEF

