COUR D'APPEL DE MONTPELLIER

4° chambre sociale

ARRÊT DU 18 Novembre 2009

Numéro d'inscription au répertoire général : 09/03853

ARRÊT n° 1463

Décision déférée à la Cour : *Jugement du 31 MARS 2009 CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MONTPELLIER*
N° RGF08/a0008

CB/MG

APPELANTES :

Madame X

Représentant : la SCP KIRKYACHARIAN - YEHEZKIELY (avocats au barreau de MONTPELLIER)

PARTIE INTERVENANTE :

LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE
11, rue Saint Georges
75009 PARIS
Représentant : Me Eric .ROCHEBLAVE (avocat au barreau de MONTPELLIER)

INTIMEE :

Association Y
prise en la personne de son représentant légal

Représentant : Me MONSARRAT loco Me Michel .PIERCHON (avocat au barreau de MONTPELLIER)

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 945-1 du Code de Procédure civile, l'affaire a été débattue le **13 OCTOBRE 2009**, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant **Madame Myriam GREGORI, Conseillère**, chargé(e) d'instruire l'affaire, **Madame Myriam GREGORI** ayant fait le rapport prescrit par l'article 785 du Code de Procédure Civile.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Régis VOUAUX-MASSEL, Président
Madame Myriam GREGORI, Conseillère
Madame Nicole MORIAMEZ, Conseillère

Greffière, lors des débats : Mme Chantal BOTHAMY

ARRÊT :

- 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 nouveau Code de Procédure civile ;

- signé par **Monsieur Régis VOUAUX-MASSEL, Président**, et par **Mme Chantal BOTHAMY, Greffière** à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*

* *

FAITS ET PROCEDURE :

a été engagée par l'Association à compter du 1er avril 2005 en qualité d'animatrice, suivant contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel pour une durée hebdomadaire de travail de 22h30.

Elle a été placée en arrêt de travail pour maladie à compter du 8 janvier 2007.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 3 décembre 2007 la convoquait à un entretien préalable pour le 13 décembre

suivant, ledit entretien étant reporté au 19 décembre, en vue de son éventuel licenciement.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 3 janvier 2008, [redacted] se voyait notifier son licenciement en ces termes

"...*Suite à cet entretien du 19 décembre 2007, auquel vous vous êtes présentée accompagnée de M* [redacted] *, délégué syndical, et au cours duquel, après que je vous ai exposé les effets induits notamment par votre absence de longue durée et écouté avec beaucoup d'attention la situation dans laquelle vous vous trouvez ; me précisant d'ailleurs que votre état de santé nécessitait d'autres soins, je viens de prendre la décision de vous licencier pour les motifs suivants :*
Employée en qualité de monitrice éducatrice dans le cadre d'un CDI à temps partiel depuis le 1er avril 2005, votre absence continue de longue durée depuis le 8 janvier 2007, qui dépasse plus de six mois, nuit au bon fonctionnement du service.
Si pour tenir compte de votre situation personnelle, nous nous sommes organisés aussi longtemps que cela a été possible, avec les moyens dont nous disposons pour assurer au quotidien la continuité du service, désormais, nous sommes contraints de procéder à votre remplacement définitif dans le cadre d'un CDI...".

Le 28 janvier 2008 [redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes de MONTPELLIER aux fins de voir juger que son licenciement est nul comme reposant directement sur son état de santé, et aux fins d'obtenir paiement de diverses sommes notamment à titre de dommages et intérêts.

Par décision de départage en date du 31 mars 2009 le Conseil de Prud'hommes a considéré que le licenciement de [redacted] n'était pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné la [redacted] à lui verser les sommes de 7500, 00 euros à titre de dommages et intérêts et de 1000, 00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

[redacted] a relevé appel de ce jugement.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Par conclusions écrites réitérées oralement à l'audience, [redacted] expose que si son licenciement a été officiellement fondé sur la désorganisation de l'entreprise et la nécessité d'un remplacement définitif, en réalité elle a été licenciée en raison de son état de santé et plus précisément en raison du suivi médical dont elle allait devoir faire l'objet au moment de sa reprise.

Elle indique qu'au cours de l'entretien préalable elle a justifié, certificat médical de son médecin traitant à l'appui, de ce qu'elle pouvait parfaitement reprendre son poste de travail dans la mesure où, étant employée à mi-temps elle pouvait poursuivre ses soins les vendredis.

Elle soutient que dès lors son employeur savait qu'elle pouvait envisager une reprise rapide de son activité, sous réserve de l'avis du médecin du travail, et qu'il l'a licenciée en raison de ce qu'elle devait poursuivre son traitement.

Elle demande par conséquent à la Cour de réformer la décision entreprise et de juger nul son licenciement, à titre subsidiaire de confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a jugé son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause elle entend voir porter à la somme de 30 000, 00 euros le montant des dommages et intérêts à lui allouer et sollicite une somme de 2000, 00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Y de son côté, en premier lieu entend voir déclarer irrecevable l'intervention accessoire de la HALDE et sa demande d'audition.

Elle soutient que la cause directe du licenciement de X réside dans la perturbation de l'entreprise en raison de la prolongation de l'absence de la salariée nécessitant son remplacement définitif.

Elle conteste l'affirmation de X selon laquelle cette dernière lui aurait fait part de l'imminence de sa reprise. Elle soutient qu'au contraire lors de l'entretien préalable la salariée lui avait indiqué qu'elle devait poursuivre de nouveaux soins, ce qui devait effectivement se traduire par la transmission d'arrêts de travail successifs jusqu'au 18 avril 2008 au moins.

Elle ajoute que la salariée n'a jamais manifesté sa volonté de rencontrer le médecin du travail ; qu'en outre le médecin traitant n'a ni établi de certificat final d'arrêt de travail ni attesté de la compatibilité du nouveau traitement avec l'activité professionnelle.

Elle entend voir confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que le licenciement n'était pas fondé sur l'état de santé de la salariée.

Elle soutient en revanche que ledit licenciement était bien lié à la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de remplacer X faisant valoir la spécificité de l'activité du foyer occupationnel où celle-ci exerçait ses fonctions.

Elle entend dès lors voir débouter X de l'intégralité de ses prétentions et la voir condamner à lui verser une somme de 2000, 00 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

A titre subsidiaire, elle entend voir confirmer la décision entreprise sauf à diminuer les dommages et intérêts au strict minimum légal.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité a

fait valoir des observations tenant en ce que le licenciement de [redacted] avait pour origine l'état de santé de cette dernière et en l'existence d'une discrimination fondée sur un critère prohibé en application de l'article L 1132-1 du code du travail.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur l'intervention de la HALDE :

La HALDE tient ses pouvoir de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, modifié par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, notamment en ses articles 5 et 7 qui prévoient d'une part le recueil d'informations, avec communication de documents, sur les faits portés à sa connaissance, d'autre part l'assistance de la victime de discrimination, et en son article 13 qui prévoit expressément comme étant de droit son audition par les juridictions civiles, pénales ou administratives lorsqu'elle est sollicitée, l'existence établie, ou non, de faits discriminants, n'étant pas une condition de recevabilité de son intervention.

Par ailleurs la HALDE ne dispose d'aucun pouvoir de sanction ; elle ne peut, dans le cadre des seuls pouvoirs de recommandation et d'investigation qui lui sont conférés, que formuler des avis, et son intervention n'est pas de nature à limiter le droit de l'employeur à exposer sa cause dans des conditions qui ne le désavantagent pas et à priver ce dernier d'un procès équitable.

Dès lors la HALDE, dont la saisine est conforme aux textes fixant son champ de compétence, est recevable à intervenir en la cause et à faire valoir ses observations.

Sur le licenciement :

Aux termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L 1134-1 du même code prévoit que, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions sus-visées, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, et il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, X soutient que le 19 décembre 2007, date de l'entretien préalable, elle aurait fait part à son employeur de l'imminence de sa reprise en lui produisant le certificat médical de son médecin traitant.

Force est de constater cependant que ce certificat médical, s'il prévoit effectivement que l'état de santé de X lui permet de reprendre son activité professionnelle, ne fixe pas de date pour cette reprise possible, et ce d'autant que la salariée était sous le coup d'un arrêt de travail du même médecin se prolongeant jusqu'au 17 janvier suivant.

Ainsi, en l'absence de certitude quant à la date de reprise par X de son activité professionnelle, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir fondé sa décision de la licencier sur la seule nécessité pour elle de poursuivre des soins.

C'est ainsi à juste titre que le Conseil de Prud'hommes a jugé que le licenciement de X non fondé sur le seul état de santé de la salariée, n'était pas nul.

Si, en application des dispositions des articles L 1132-1 et suivants du Code du Travail, un salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction ni être licencié en raison de son état de santé, les conséquences de la maladie peuvent justifier la rupture du contrat de travail lorsque l'absence ou les absences répétées entraînent des perturbations dans le fonctionnement normal de l'entreprise et lorsque le remplacement définitif du salarié absent est une nécessité.

En l'espèce, si la lettre de licenciement vise expressément d'une part la désorganisation de l'entreprise liée à l'absence de X d'autre part la nécessité de procéder à son remplacement définitif compte tenu de cette désorganisation, force est de constater comme l'ont fait les premiers juges que Y n'établit pas la perturbation entraînée par l'absence de la salariée dans la mesure où elle ne rapporte nullement la preuve de difficultés de recrutement liées aux fonctions d'animatrice, ni la preuve d'une particulière nécessité de continuité dans le domaine du multimédia et de la vidéo, et ce d'autant d'une part que les contrats de remplacement n'étaient pas eux-mêmes établis sans interruption et comportaient au contraire systématiquement un terme précis, d'autre part qu'il n'est pas expliqué en quoi le recrutement d'un seul remplaçant jusqu'au retour de X était impossible.

C'est ainsi à juste titre que le Conseil de Prud'hommes a jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de X et sa décision sera confirmée tant en son principe qu'en ce qu'en ce qu'elle a fixé à la somme de 7500, 00 euros la juste réparation du préjudice de la salariée.

Sur les frais irrépétibles :

Il n'y a pas lieu en cause d'appel à plus ample application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant publiquement, contradictoirement, en dernier ressort et après avoir délibéré,

En la forme, reçoit l'appel principal de X

Au fond,

DECLARE recevable l'intervention de la HALDE et sa demande d'audition ;

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a dit que le licenciement de X n'était pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné Y à verser à X les sommes de 7500, 00 euros à titre de dommages et intérêts et de 1000, 00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

DIT n'y avoir lieu en cause d'appel à plus ample application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE X aux éventuels dépens d'appel.

LA GREFFIERE **LE PRESIDENT**