



Paris, le 4 mars 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-18

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 H d'une réclamation relative à son licenciement par la société R, qu'elle estime en lien avec son état de santé,

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Observations devant le Conseil de prud'hommes dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Par courrier électronique du 8 décembre 2011, Madame H a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à son licenciement par la société R, qu'elle estime en lien avec son état de santé.
2. Le 4 mai 2009, Madame H est recrutée en contrat à durée indéterminée, en qualité d'assistante administrative et technique, au sein de la société R.
3. En 2009 et 2010, elle est placée à plusieurs reprises en arrêt maladie.
4. Le compte rendu de son entretien d'évaluation du 22 février 2011 établi par Monsieur C, directeur des opérations de la société, mentionne une appréciation générale positive (12 notations « B » correspondant à une « performance au niveau attendu ») et une seule appréciation « C » correspondant à une « performance insuffisante » relativement aux compétences managériales de la salariée.
5. Du mois d'avril au mois de juillet 2011, Madame H est placée à sept reprises en arrêt maladie.
6. Lors de la reprise de ses fonctions le 25 juillet 2011, Monsieur C l'aurait informée de son intention de procéder à la rupture de son contrat de travail suite à ses absences répétées.
7. Par avis du 28 juillet 2011, le médecin du travail la déclare apte à la reprise de ses fonctions.
8. Le 2 août 2011, Madame H est convoquée à un entretien en présence de Monsieur C et Monsieur V, directeur des ressources humaines de la société. Elle affirme que ces derniers lui auraient proposé une rupture conventionnelle de son contrat de travail avec une proposition d'indemnité d'un montant de 6 400 euros qu'elle actera par courrier électronique du 5 août 2011.
9. Madame H aurait alors fait part à sa hiérarchie de son refus de quitter la société R et aurait subi des pressions visant à la dissuader d'engager une action contentieuse.
10. Par courrier du 3 août 2011, Madame A, déléguée du personnel au sein de la société, dénonce les conditions de rupture du contrat de Madame H.
11. Par lettre datée du 3 août 2011 et remise en mains propres le 4 août 2011, Madame H est convoquée à un entretien préalable de licenciement fixé au 1^{er} septembre 2011.
12. Par courrier du 11 août 2011, Monsieur V explique à Madame A que l'entretien du 2 août 2011 avait pour objet d'informer Madame H de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre. Il précise que c'est Madame H qui leur a alors fait part de son souhait de trouver une solution transactionnelle.
13. Par courrier du 12 août 2011, Madame A dénonce la procédure engagée à l'encontre de Madame H, en précisant qu'aucune sanction n'a jamais été prise à son encontre par la société R.
14. Par lettre recommandée en date du 7 septembre 2011, Madame H se voit notifier son licenciement pour insuffisance professionnelle. Il lui est reproché un « *manque d'investissement aux côtés des équipes opérationnelles, un suivi approximatif et sans continuité des dossiers qui vous sont confiés, une autonomie toute relative notamment dans la rédaction des courriers qui vous sont demandés et qui ne sont pas conformes à l'image de qualité que nous souhaitons donner de notre société à l'égard des tiers et de nos clients ainsi que l'absence continue de l'utilisation du document de relance litige/facture* ».
15. Par courrier électronique en date du 12 septembre 2011, le recrutement de Madame L en tant qu'assistante administrative et technique est annoncé à l'ensemble des collaborateurs de la société.

16. Par courrier du 13 septembre 2011, Madame A conteste le licenciement de Madame H.
17. Madame H saisit le Conseil de prud'hommes. Une audience devant le Bureau de jugement est fixée au 7 mars 2013.
18. Le 25 avril 2012, les services du Défenseur des droits ont adressé un courrier d'instruction à Monsieur C. Par courrier du 21 mai 2012, Monsieur V y a répondu.
19. Le 21 janvier 2013, les services du Défenseur des droits ont adressé un courrier de notification des griefs à Monsieur V. Ce dernier y a répondu le 21 février 2013.

ANALYSE JURIDIQUE :

20. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé.
21. L'article L. 1132-4 dudit code prévoit que toute discrimination est sanctionnée par la nullité.
22. L'article L. 1134-1 définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en la matière : « (...) *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* ».
23. Selon les termes de la lettre du 7 septembre 2011, le licenciement de Madame H est fondé sur son insuffisance professionnelle.
24. Ainsi, dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 21 février 2013, Monsieur V indique « *Madame H a bien évidemment vu la qualité de son travail remise en cause et ce, à de nombreuses reprises, comme en attestent les personnes qui ont eu l'occasion de travailler avec elle* ».
25. Or, l'unique compte rendu d'évaluation de Madame H communiqué aux services du Défenseur des droits concerne l'année 2010. Il laisse apparaître une seule appréciation négative concernant ses compétences managériales, contre douze appréciations positives.
26. De son côté, Madame H souligne d'ailleurs que ses tâches n'avaient qu'un caractère administratif et qu'elle n'exerçait aucune autorité hiérarchique sur les personnes avec lesquelles elle travaillait.
27. En outre, la société ne fournit qu'une seule attestation, celle de Monsieur X, chargé d'affaires au sein de la société, attestation qui est dénuée de valeur probante dès lors qu'elle met davantage en avant les absences de la réclamante et non son insuffisance professionnelle.
28. Au surplus, quand bien même l'insuffisance professionnelle doit être distinguée de la faute professionnelle ainsi que le souligne Monsieur V dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, il convient de relever que Madame H n'a jamais fait l'objet de sanction, son dossier disciplinaire étant vierge de toute mention.
29. Or, de jurisprudence constante, la Cour de cassation considère que pour être fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement pour insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments objectifs, c'est à dire des éléments circonstanciés et vérifiables, propres à justifier l'appréciation portée par l'employeur (Cass. soc., 3 avril 1990, n°87-41566 et Cass. soc., 10 octobre 2001, n°9944833).
30. Dès lors, on ne peut que constater l'absence d'éléments objectifs précis et matériellement vérifiables démontrant l'insuffisance professionnelle de Madame H. En outre, il semble que c'est à son retour d'arrêt maladie au mois de juillet 2011, qu'une telle insuffisance a commencé à lui être reprochée.
31. D'ailleurs, le compte rendu de son entretien préalable, rédigé par Monsieur S, délégué du personnel l'ayant assistée, indique que Monsieur C a précisé à cette dernière que le nombre d'arrêts maladie dont elle avait fait l'objet « *n'a pas arrangé les choses* ».

32. Sur ce point, Monsieur V indique au Défenseur des droits : « *cette réflexion est précisément l'illustration du fait que ce n'est pas en raison des arrêts de travail qui lui ont été prescrits que Madame H a été licenciée mais bien en raison de son insuffisance professionnelle* ».
33. La société R ne nie donc pas les propos tenus par Monsieur C, ce qui laisse penser que les absences pour maladie de Madame H ne sont pas totalement étrangères à la décision de la licencier.
34. Monsieur V fait également valoir auprès du Défenseur des droits que le licenciement de Madame H ne saurait être considéré comme discriminatoire car si la société avait voulu la licencier en raison de son état de santé, elle aurait valablement pu se fonder sur la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle l'article L. 1132-1 du code du travail, qui fait interdiction de licencier un salarié en raison de son état de santé, ne s'oppose pas au licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.
35. Néanmoins, l'article L. 1232-6 du code du travail prévoit, dans son alinéa 2, que la lettre de licenciement comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la Cour de cassation, de jurisprudence constante, considère que la lettre d'énonciation des motifs de licenciement fixe les limites du litige (Cass. soc., 13 novembre 1991, n°88-43523).
36. Or, force est de constater que la lettre de licenciement ne fait référence qu'à l'insuffisance professionnelle de Madame H. Dès lors, le fait que son employeur aurait pu se fonder sur un autre motif est sans incidence et ne saurait constituer un élément objectif permettant d'écarter toute discrimination.
37. Enfin, l'instruction menée par le Défenseur des droits a permis de relever que Madame H a été remplacée peu de temps après son licenciement. En effet, le recrutement de Madame L a été annoncé dès le 12 septembre 2011 à l'ensemble des collaborateurs de la société.
38. L'instruction a également démontré que Madame L a été reçue le 26 juillet 2011 par Monsieur C, soit le lendemain de la reprise d'activité de Madame H.
39. Il apparaît ainsi que l'employeur de Madame H avait l'intention de la remplacer dès son retour d'arrêt maladie.
40. La société R n'apportant aucun élément objectif permettant de justifier le licenciement de Madame H, cette mesure semble en réalité fondée sur les absences pour maladie de la réclamante.
41. En conséquence et au vu de ce qui précède, et conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve défini à l'article L. 1134-1 du code du travail, le Défenseur des droits considère que le licenciement de Madame H apparaît discriminatoire car fondé sur son état de santé.