

Délibération n° 2010-141 du 14 juin 2010

Licenciement économique non justifié faisant suite à plusieurs arrêts maladie

Emploi- Emploi privé- Malaises cardiaques – Arrêts maladie – Licenciement pour motif économique – Motivation insuffisante – Non justification du motif économique – Non respect de l'obligation de reclassement – Non respect des critères d'ordre - Observations.

La réclamante est victime de plusieurs malaises cardiaques et arrêtée à ce titre sur de longues périodes pour maladie. La réclamante est licenciée pour motif économique peu de temps après son dernier arrêt maladie. Le licenciement pour motif économique n'est pas motivé. Le mis en cause ne justifie pas des conditions prévues à l'article L.1233-3 du Code du travail en matière licenciement pour motif économique, ne justifie pas avoir respecté son obligation de reclassement et les critères d'ordre applicables. Le mis en cause ne démontre pas que le licenciement de la réclamante est fondé sur des éléments objectifs étrangers à son état de santé. Le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu le Code du travail et notamment ses articles L.1132-1, L.1233-3, L.1233-4 et L.1233-5 ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, et notamment son article 13 ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 6 juillet 2009, par Madame X qui estime avoir été licenciée en raison de son état de santé.

Le 26 août 2002, Madame X est engagée par la SCP « B », étude notariale qui emploie une quinzaine de salariés, sous contrat à durée indéterminée, en qualité d'employée d'accueil standard qualifiée. En dernier lieu, Madame X occupait les fonctions de secrétaire comptable.

Le 5 juin 2007, Madame X fait un malaise cardiaque à son domicile et est hospitalisée jusqu'au 7 juin 2007, diagnostiquée comme ayant des problèmes cardiaques assez graves nécessitant un traitement de longue durée.

Du 8 juin 2007 au 22 juin 2007, Madame X est en arrêt maladie.

Le 5 juillet 2007, Madame X passe une coronarographie de contrôle et est hospitalisée jusqu'au lendemain.

Le 11 juillet 2007, Madame X fait un nouveau malaise cardiaque sur son lieu de travail, est admise au service des urgences et en arrêt maladie jusqu'au 6 août 2007.

Le 1^{er} décembre 2008, Madame X est à nouveau victime d'un malaise cardiaque, hospitalisée et arrêtée à ce titre jusqu'au 18 janvier 2009.

Le 20 février 2009, la SCP « B » convoque Madame X à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, entretien fixé au 2 mars 2009, puis licenciée, le 16 mars 2009, pour le motif économique suivant : « *Réorganisation de l'étude* », sans autre précision.

Madame X est licenciée pour motif économique moins de deux mois après son dernier arrêt maladie d'une durée de plus d'un mois et demi.

S'agissant de la connaissance par la SCP B de l'état de santé de la réclamante, la mise en cause prétend « *ignorer tout de ces aspects médicaux qui relève du secret médical, Madame X n'ayant jamais informé son employeur de la nature de ces ennuis de santé.* »

La SCP B ne peut pas raisonnablement prétendre ne pas avoir eu connaissance de l'état de santé de Madame X.

Outre ses arrêts maladie, l'attestation d'intervention du SAMU régional en date du 11 juillet 2007 à 11 heures établit que Madame X a fait un malaise cardiaque, dit spasme coronarien, sur son lieu de travail, et qu'elle a ensuite été admise au service des urgences.

La chronologie des événements et la connaissance par l'employeur des problèmes cardiaques de Madame X laissent à penser que la SCP B a pris en considération son état de santé pour mettre fin au contrat de travail.

Le mis en cause doit alors démontrer que la rupture du contrat de travail est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.

S'agissant du licenciement pour motif économique, la SCP B répond tout d'abord à la haute autorité que Madame X n'a jamais fait l'objet d'un licenciement pour motif économique et qu'il a été convenu avec elle d'une rupture conventionnelle.

La haute autorité précise au mis en cause que la réclamante n'a pas signé de rupture conventionnelle mais une convention de reclassement personnalisé.

La SCP B maintient cependant que c'est Madame X qui souhaitait partir et qu'elle avait accepté une rupture d'un commun accord, ce qui est fermement contesté par Madame X.

Les attestations communiquées par le mis en cause précisent que Madame X souhaitait quitter l'étude et que c'est dans ces conditions qu'il a été convenu avec elle d'une rupture conventionnelle.

Cependant, aucun élément ne démontre que Madame X ait voulu quitter l'étude, et en tout état de cause elle a été licenciée pour motif économique.

De plus, le licenciement pour motif économique intervenu n'est ni motivé, ni justifié.

S'agissant de la motivation de la lettre de licenciement pour motif économique, la lettre de licenciement fait état d'une « *réorganisation de l'étude* » sans plus de précisions, notamment sur le sort de l'emploi occupé par Madame X, et n'est donc pas suffisamment motivée.

S'agissant de la justification du licenciement pour motif économique, l'employeur ne démontre ni en quoi cette réorganisation est justifiée, ni en quoi elle est strictement nécessaire pour sauvegarder sa compétitivité, conformément à l'article L.1233-3 du Code du travail.

La SCP B fait état d'une dégradation de la situation financière pour l'exercice clos 2008 en communiquant une attestation de son expert comptable du 5 mai 2010, qui ne démontre pas la réalité des difficultés économiques et ne remplace pas la communication du bilan comptable 2008.

La SCP B ne démontre pas que cette réorganisation ait eu pour incidence directe et inéluctable la suppression du poste de Madame X et que cette mesure ait été le remède adéquat.

Les seuls éléments versés au débat par le mis en cause pour démontrer qu'il y a bien eu une suppression de poste est un organigramme de l'étude rédigé par l'employeur et un registre du personnel qui n'est pas conforme aux prescriptions de l'article L.1221-13 du Code du travail.

La SCP B ne justifie pas avoir satisfait aux obligations qui s'imposaient à elle, en matière de reclassement et de respect des critères d'ordre, conformément aux articles L.1233-4 et L.1233-5 du Code du travail.

En effet, aucune justification n'est apportée par le mis en cause sur les critères retenus pour licencier Madame X. Par ailleurs, aucun élément ne prouve que l'employeur ait consulté les délégués du personnel, conformément à l'article L.1233-5 du Code du travail.

La SCP B ne démontre donc pas en quoi sa décision de licencier Madame X est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et est sans lien avec son état de santé.

En effet, aucune justification n'est apportée par le mis en cause sur les critères retenus pour licencier Madame X. Par ailleurs, aucun élément ne prouve que l'employeur ait consulté les délégués du personnel, conformément à l'article L.1233-5 du Code du travail.

Or, l'article L.1132-1 du Code du travail prévoit que « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de son état de santé.* »

Le Collège :

Considère qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, le licenciement de Madame X a été motivé par un critère discriminatoire prohibé.

Décide de présenter ses observations à l'audience du Conseil de Prud'hommes,
conformément à l'article 13 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004.

La Présidente,

Jeannette BOUGRAB