

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 09 Novembre 2011

Numéro d'inscription au répertoire général : S 10/01263-CR

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 25 Mars 2008 par le conseil de prud'hommes de BOBIGNY section Activités Diverses RG n° 05/01847

APPELANTE et INTIMÉE

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE DE SEINE SAINT DENIS

représenté par Me Ghislain B. D'A., avocat au barreau des HAUTS-DE-SEINE, toque : NAN701

INTIMÉE et APPELANTE

Madame Ascary A.

comparant en personne, assistée de Me Frédéric C., avocat au barreau de PARIS, toque : E1904

en présence de :

- la DRASSIF

Service juridique

non comparant, régulièrement convoquée

- et Monsieur le PREFET de la REGION ILE DE FRANCE

non comparant, régulièrement convoqué

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 27 Septembre 2011, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Patrice MORTUREUX DE FAUDOAS, Président

Madame Bernadette VAN RUYMBEKE, Conseillère

Madame Claudine ROYER, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Véronique LAYEMAR, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- prononcé 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 Monsieur Patrice MORTUREUX DE FAUDOAS, Président et par Madame Evelyne MUDRY, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* *

RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

Par jugement du 25 mars 2008 auquel la Cour se réfère pour l'exposé des faits, de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, le conseil de prud'hommes de BOBIGNY a :

- condamné solidairement la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Seine Saint Denis et la DRASSIF à verser à Madame Ascary A. les sommes de :

* 15280 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement article L 122-45 du code du Travail, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement,

* 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- ordonné l'exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile,

- condamné la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Seine Saint Denis aux dépens.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Seine Saint Denis (CPAM 93) et Madame Ascary A. ont chacune relevé appel de ce jugement par déclarations parvenues au greffe de la cour les 5 et 7 mai 2008.

Vu l'ordonnance de radiation du 13 janvier 2010 constatant que l'affaire n'était pas en état d'être plaidée par défaut de diligence des parties,

Vu la demande de rétablissement formée par la CPAM 93 par lettre du 14 janvier 2010 reçue au greffe le 19 janvier 2010 accompagnée de ses conclusions et de son bordereau de communication de pièces,

Vu la convocation adressée par le greffe le 12 février 2010 pour l'audience du 11 mai 2011,

Vu le renvoi de l'affaire ordonné le 11 mai 2011 à l'audience collégiale du 27 septembre 2011,

Vu les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile et les conclusions de la CPAM 93 et de Madame Ascary A. régulièrement communiquées, oralement soutenues et visées par le greffe à l'audience du 27 septembre 2011, conclusions auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé de leurs demandes, moyens et arguments ;

Vu le défaut de comparution de la DRASSIF et du Préfet de la Région d'ILE DE FRANCE, régulièrement convoqués,

Vu la lettre de la DRASSIF dépendant de la préfecture de la Région ILE DE FRANCE du 11 juin 2008, reçue au greffe le 16 juin 2008 annonçant qu'elle ne se présenterait pas devant la Cour,

* * *

Il résulte des pièces et des écritures des parties les faits constants suivants :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 septembre 2001, Madame Ascary A. a été engagée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Seine Saint Denis (CPAM 93) en qualité de « technicienne prestations maladie ». Elle a été affectée au centre 152 à Saint Denis (93).

Au cours de l'année 2003, le Directeur Général de la CPAM découvre au cours d'une visite du centre 152, que Madame A. porte dans l'enceinte des locaux de la CPAM un foulard en forme de bonnet, accessoire que sa hiérarchie lui a demandé de retirer. La salariée a refusé.

Le 19 mai 2004, puis le 26 mai 2004, la salariée a été convoquée à un entretien préalable dans le

cadre d'une procédure disciplinaire entreprise à son encontre pouvant aller jusqu'au licenciement. Cet entretien, qui a eu lieu le 9 juin 2004, a été suivi d'une mise à pied conservatoire notifiée le 10 juin 2004 dans l'attente d'une décision du conseil de discipline. Puis la salariée a été licenciée pour faute avec indemnités par lettre du 29 juin 2004 pour « non respect des dispositions du règlement intérieur de la CPAM et refus persistant d'obéir aux recommandations de l'employeur ». Le licenciement était intervenu après avis du Conseil de Discipline Régional réuni le 25 juin 2004 se prononçant à la majorité pour une mesure de licenciement avec indemnités .

Invoquant la nullité de son licenciement et son caractère discriminatoire, Madame Ascary A. a saisi le 24 mai 2005 le conseil de prud'hommes de BOBIGNY qui a rendu la décision déférée.

* * *

MOTIFS

Sur la jonction des appels

Aux termes de l'article 367 du code de procédure civile, le juge peut à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble. Il peut également ordonner la disjonction d'une instance en plusieurs.

En l'espèce, dans l'intérêt d'une bonne justice il y a lieu d'ordonner d'office la jonction des appels interjetés séparément à l'encontre du jugement du 25 mars 2008 par Madame Ascary A. et par la CPAM 93, sous les numéros de dossier 10/01263 et 10/01264, ces dossiers concernant le même litige.

Sur le fond

La CPAM de la SEINE SAINT DENIS demande à la Cour de :

- réformer dans son intégralité le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Bobigny le 25 mars 2008,
- constater que le licenciement notifié à Madame Ascary A. le 29 juin 2004 était fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'intéressée devant dès lors rembourser l'intégralité des sommes qui lui ont été versées avec intérêts au taux légal,
- condamner l'intimée au paiement de la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Madame Ascary A. demande l'infirmité du jugement déféré sur le quantum et la condamnation de la CPAM 93 et de l'Agence régionale de Santé (ARS) d' ILE DE FRANCE (remplaçant la DRASSIF) à lui régler :

- à titre principal : la somme de 70000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul sur le fondement de l'article 1132-1 du code du travail,
- à titre subsidiaire : la somme de 70000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article 1235-3 du code du travail
- en tout état de la cause, la somme de 5000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que les entiers dépens.

Sur la demande de nullité du licenciement

Madame A., invoquant les dispositions de l'article 9 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de de l'Homme, de l'article 5 du préambule de la constitution de 1948 et de l'article L1132-1 du code du Travail, soutient que son licenciement repose sur un motif discriminatoire ; que les

dispositions du règlement intérieur de la Caisse doivent être écartées en application de l'article L 1322-4 du code du Travail; qu'en tout état de cause, la Caisse n'apporte pas la preuve de la justification de l'interdiction du « fichu, même en bonnet » au regard de la nature de la tâche à accomplir, et n'établit pas qu'elle soit proportionnée au but recherché ; qu'elle ne peut démontrer que le licenciement repose sur des motifs étrangers à toute discrimination; qu'en conséquence son licenciement doit être déclaré nul.

La CPAM 93 soutient de son côté que les principes de laïcité et de neutralité s'appliquent dans l'ensemble des services publics et à l'ensemble des agents des services publics ; que compte tenu de leur nature particulière, les Caisses Primaires d'Assurance Maladie doivent respecter les principes de laïcité et de neutralité, leurs agents ne pouvant, de ce fait, porter de signes religieux de quelque nature que ce soit; que cette situation a justifié la mise en place de dispositions spécifiques dans le règlement intérieur de cet organisme de sécurité sociale qui s'imposaient à Madame A..

Dès lors que la lettre de rupture fait référence au refus d'une salariée de renoncer à la manifestation de ses convictions religieuses, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, il ressort des pièces versées aux débats que Madame A., titulaire d'une licence en droit et d'un DEUG administration Economique et sociale, a été embauchée à la CPAM de Seine Saint Denis comme technicienne de prestations maladie le 4 septembre 2001 après avoir subi des épreuves écrites et un entretien d'embauche ; qu'elle a été affectée au centre 152 à Saint Denis Basilique ; qu'à une date non déterminée mais postérieure à son embauche, la salariée est venue travailler coiffée d'un foulard porté sous forme de bonnet ; qu'au cours de l'année 2003, malgré les tentatives de conciliation ou les incitations de sa hiérarchie, Madame A. a refusé de retirer son foulard pendant ses heures et sur son lieu de travail, même après que la CPAM 93 ait complété son règlement intérieur par une note de service (numéro 1/2004 du 10 février 2004) prohibant « le port de vêtements ou d'accessoires positionnant clairement un agent comme représentant un groupe une ethnie une religion une obédience politique ou quelque croyance que ce soit », et notamment « le port d'un voile islamique, même sous forme de bonnet ».

Il n'est pas contesté que la convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales protège en son article 9 la liberté de pensée, de conscience et de religion; que l'article 10 de la déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen prévoit que « nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi » ; que la liberté de conscience est également garantie par le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 repris par la constitution de 1958; que le droit du travail prohibe (en son article L 1132-1 du travail) toute discrimination envers un salarié en raison notamment de ses convictions religieuses.

Mais il résulte également des textes constitutionnels et législatifs que les principes de laïcité de l'Etat et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci ; que si les agents des services publics bénéficient de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de la carrière qui serait fondée sur leur religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses.

Dans une décision du n°82-148 du 14 décembre 1982 le Conseil Constitutionnel a considéré que les Caisses du régime général de sécurité sociale assuraient la gestion d'un service public et qu'il appartenait au législateur de déterminer les principes fondamentaux de la sécurité sociale.

S'il est exact qu'en matière de gestion du personnel, les dispositions du code du travail s'appliquent pour l'essentiel aux agents des CPAM, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques liées au fait qu'ils participent à une mission de service public.

En l'espèce, bien que Madame A. soit liée à la CPAM par un contrat de droit privé, il n'est pas contestable que celle-ci travaille dans un service public en raison de la nature de l'activité exercée par la Caisse, qui consiste notamment à délivrer des prestations maladie aux assurés sociaux de la Seine Saint Denis ; qu'elle travaille en particulier comme « technicienne de prestations maladie » dans un

centre employant 68 personnes et accueillant en moyenne 650 usagers par jour parmi lesquels se trouvent des personnes soumises à des conditions de grande précarité, peu important que la salariée soit ou non en contact direct avec le public.

A ce titre, elle doit, en dépit de ses convictions religieuses et de sa liberté de conscience qui ne lui ont jamais été reprochées, se conformer au respect du principe de laïcité et de neutralité s'appliquant à l'ensemble des services publics, exigences de nature constitutionnelle commandée par la nécessité de garantir les droits des usagers des services publics et l'égalité de tous devant la loi, principes réaffirmés par le règlement intérieur de la Caisse, lequel a été complété par la note annexée du 10 février 2004. Il convient d'observer que la mise en place de ces dispositions du règlement intérieur s'est faite après consultation du comité d'entreprise, dépôt du document au greffe du conseil des Prudhommes et communication à l'inspection du travail et qu'il n'y a eu aucun recours sur ce texte.

La qualité du travail fourni par la salariée, et sa discrétion soulignée par les attestations versées aux débats ne peuvent faire disparaître les exigences relatives à la neutralité et à la laïcité du service public, rappelées dans le règlement intérieur de la Caisse, principes faisant obstacle à ce que les agents de la CPAM, disposent du droit, pendant leur service et sur le lieu de leur travail de manifester leur appartenance religieuse par un accessoire vestimentaire ostentatoire, ce qui était le cas du foulard en forme de bonnet que portait Madame A..

Ces éléments sont suffisants pour établir que la décision de licenciement de la CPAM était fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la salariée n'ayant pas été licenciée en raison de ses convictions religieuses comme elle le soutient, mais en raison de la manifestation (par le port d'un accessoire vestimentaire ostentatoire) de ses croyances religieuses dans le cadre de l'exécution d'un service public dans lequel doit prévaloir le respect du principe de laïcité et de neutralité.

Dans ces conditions il y a lieu d'infirmar la décision de première instance en ce qu'elle a déclaré que le licenciement de Madame A. était discriminatoire et de débouter la salariée de sa demande en nullité du licenciement.

Sur le bien-fondé du licenciement

Madame A. soutient à titre subsidiaire que la lettre de licenciement n'était pas suffisamment motivée, ainsi que l'avaient relevé les premiers juges; qu'il appartenait à l'employeur de caractériser dans cette lettre les éléments de fait qui caractérisaient une faute suffisante pour la priver de son emploi ; que son attitude n'a jamais procédé d'un comportement outrancier ou ostentatoire ; qu'elle n'a jamais causé aucun trouble auprès du public ni des autres salariés de la Caisse. Elle considère que la proportionnalité de la sanction est encore posée.

La lettre de licenciement du 29 juin 2004, qui fixe les limites du litige, a indiqué à la salariée que les motifs de son licenciement étaient les suivants:

- non respect des dispositions du règlement intérieur de la CPAM,
- refus persistant d'obéir aux recommandations de l'employeur

Cette lettre précisait en ces termes la décision de licenciement :

« Vous avez été entendue lors d'un entretien préalable, le 9 juin 2004, au cours duquel vous avez clairement signifié votre intention de ne pas modifier votre comportement.

Votre refus persistant de ne pas respecter le règlement intérieur, ainsi que mes recommandations, rend impossible votre maintien dans l'entreprise.

J'ai donc pris la décision de vous mettre à pied à titre conservatoire avec traitement, à compter du 10 juin 2004, en attendant que le Conseil de discipline ce soit prononcé.

Conformément à l'article 48 de la Convention collective Nationale, votre dossier a été transmis au

Conseil de Discipline Régional qui s'est réuni le 25 juin 2004, afin de se prononcer sur la sanction envisagée: licenciement avec indemnités.

Le Conseil s'est prononcé à la majorité en faveur de cette sanction.

Vous trouverez en annexe copie de l'avis rendu par le Conseil de Discipline Régional.

L'exemplaire original vous revenant vous sera adressé par pli séparé.

Les conclusions du Conseil montrent clairement que les grief sus énoncés ont été pris en compte.

En conséquence, je vous informe de ma décision de vous licencier pour faute avec indemnités (...) »

Dans son avis du 24 juin 2004, annexé à la lettre de licenciement, le Conseil de Discipline Régional, se référant au grief invoqué par l'employeur (à savoir le port ostentatoire et permanent d'un signe religieux) a considéré que le non-respect du règlement intérieur constituait une faute professionnelle; que l'employeur avait effectué sans succès plusieurs tentatives de conciliation ; que la décision de maintenir le port du foulard en forme de bonnet rendait impossible le maintien du lien contractuel; qu'il se prononçait à la majorité pour la mesure de licenciement avec indemnité proposée par la CPAM de Seine Saint Denis.

Contrairement à ce que soutient la salariée, les motifs de licenciement retenus par l'employeur, explicités par l'avis du Conseil Régional de Discipline annexé à la lettre de licenciement, caractérisent suffisamment les éléments de faits retenus par l'employeur à l'appui du licenciement et la faute commise par Madame A. rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Il y a donc lieu d'infirmier le jugement déféré en ce qu'il a considéré que la lettre de licenciement n'était pas suffisamment précise et ne permettait pas à elle seule la vérification des griefs.

En l'espèce, le règlement intérieur de la caisse, au nom des principes de laïcité et de neutralité et d'égalité de l'ensemble des usagers, avait notamment prohibé pour ses agents dans le cadre de leur exercice professionnel dans un service public, le port de vêtements ou d'accessoires le positionnant clairement comme représentant un groupe, une ethnie, une religion ou une obédience politique ou quelque croyance que ce soit.

Le fait pour la salariée de ne pas renoncer au port du foulard, signe ostentatoire manifestant ses croyances religieuses, pendant ses heures de travail et sur son lieu de travail, alors qu'elle participait à l'exécution d'un service public soumis au respect du principe de laïcité et de neutralité constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Madame A. sera donc déboutée de ses demandes.

Il n'apparaît pas inéquitable en l'espèce de laisser à chacune des parties en cause la charge de ses frais irrépétibles.

Madame A. qui succombe supportera les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant publiquement et arrêt contradictoire,

Ordonne la jonction des appels enregistrés sous les numéros de dossier 10/01263 et 10/01264,

Infirmier le jugement déféré en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de Madame Ascary A. reposait sur une cause réelle et sérieuse,

Dit que la restitution des sommes versées découle de l'infirmité du jugement

Déboute les parties de leurs demandes plus amples et contraires,

Condamne Madame Ascary A. aux entiers dépens.

LE GREFFIER, LE PRESIDENT