

**EXTRAIT DES MINUTES DU SECRETARIAT-GREFFIER  
DE LA COUR D'APPEL DE RIOM**

**13 MAI 2014**

Arrêt n°  
VN/DB/NS.

Dossier n°12/00970

**HAUTE AUTORITE  
DE LUTTE CONTRE  
LES  
DISCRIMINATIONS  
ET POUR  
L'EGALITE  
(HALDE),**

Arrêt rendu ce TREIZE MAI DEUX MILLE  
QUATORZE par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE  
(SOCIALE) de la Cour d'Appel de RIOM, composée lors des  
débats et du délibéré de :

M. Christian PAYARD, Président

M. Vincent NICOLAS, Conseiller

M. Cédric BOCHEREAU, Vice-Président placé  
auprès de Mme la Première Présidente

En présence de Madame Dominique BRESLE greffier lors  
des débats et du prononcé

**ENTRE :**

**Melle**

Représentée et plaidant par Monsieur  
délégué syndical CGT muni d'un pouvoir en date du 11 mars  
2014

**APPELANTE**

**ET**

**Mme**

Représentée et plaidant par Me VERDEAUX suppléant Me  
François-Xavier DOS SANTOS, avocat au barreau de  
CLERMONT-FERRAND

**M.**

Représenté et plaidant par Me VERDEAUX suppléant Me  
François-Xavier DOS SANTOS, avocat au barreau de  
CLERMONT-FERRAND

**EN PRESENCE DU**

**DEFENSEUR DES DROITS  
antérieurement LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR  
L'EGALITE (HALDE)**

11 rue Saint Georges  
75009 PARIS

Représenté et plaçant par Me Jean-louis BORIE de la SCP  
BORIE & ASSOCIES, avocat au barreau de  
CLERMONT-FERRAND

### INTIMES

Après avoir entendu Monsieur NICOLAS  
Conseiller en son rapport, les représentants des parties à  
l'audience publique du 08 Avril 2014, la Cour a mis l'affaire  
en délibéré, Monsieur le Président ayant indiqué aux parties  
que l'arrêt serait prononcé, ce jour, par mise à disposition au  
greffe, conformément aux dispositions de l'article 450 du  
code de procédure civile.

M. \_\_\_\_\_ et son épouse, Mme  
\_\_\_\_\_, (les époux \_\_\_\_\_), ont embauché, à  
la suite d'un entretien, \_\_\_\_\_, en qualité de garde  
d'enfants à domicile et pour effectuer des travaux ménagers.

Cette embauche a été confirmée à l'intéressée par les  
époux \_\_\_\_\_, dans un courrier du 5 mai 2009, dans lequel ils lui  
précisent la date d'effet de son embauche, ses horaires de travail, sa  
rémunération, et les modalités de prise en charge de ses frais de  
déplacement.

La relation de travail était régie par la convention  
collective nationale des salariés du particulier employeur du 24  
novembre 1999.

\_\_\_\_\_ a pris ses fonctions au domicile  
des époux \_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Par une lettre du 16 septembre 2009 reçue le 19 suivant  
les époux \_\_\_\_\_ lui ont notifié son licenciement. Cette lettre  
est rédigée comme suit : "Mademoiselle, nous avons le regret de  
vous informer que nous ne souhaitons pas vous conserver dans le  
poste de garde d'enfants à domicile".

\_\_\_\_\_ a saisi la Haute Autorité de Lutte  
contre les Discriminations et pour l'Égalité (la HALDE) par lettre du  
22 septembre 2009, d'une réclamation relative à son licenciement,  
en estimant que celui-ci est lié à la maladie chronique dont elle est  
atteinte, à savoir la maladie de Crohn.

Par une délibération du 11 octobre 2010 la HALDE a :

- considéré qu' \_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire à raison de son état de santé ou de son handicap ;
- recommandé aux époux \_\_\_\_\_ de se rapprocher de leur ancienne salariée afin d'assurer une juste réparation de son préjudice dans un délai de trois mois à compter de la notification de la délibération ;
- précisé qu'à défaut d'accord, et pour le cas où \_\_\_\_\_ engagerait une action judiciaire en réparation de son préjudice, le collègue de la HALDE présenterait ses observations devant la juridiction civile éventuellement saisie.

Par une lettre du 28 février 2011 les époux \_\_\_\_\_ ont proposé de verser à \_\_\_\_\_ "une indemnité forfaitaire, transactionnelle et définitive" de 675 €, correspondant à la perte de salaire afférente au préavis qui aurait pu être effectué.

\_\_\_\_\_ a refusé cette proposition puis saisi le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand le 6 juin 2011 en vue de l'annulation de son licenciement pour discrimination en raison de son état de santé, et de la condamnation en conséquence des époux \_\_\_\_\_ à lui payer des dommages-intérêts pour licenciement irrégulier et illicite, discrimination prohibée, et non remise de l'attestation destinée à Pôle Emploi.

La HALDE, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, a présenté ses observations.

Par jugement du 26 mars 2012 le conseil de prud'hommes a :

- dit que le licenciement d' \_\_\_\_\_ est fondé ;
- condamné les époux \_\_\_\_\_ à lui payer 100 € à titre de dommages-intérêts pour non remise de l'attestation destinée à Pôle Emploi, ainsi qu'à lui remettre son certificat de travail, le solde de tout compte ainsi que l'attestation destinée à Pôle Emploi ;
- débouté \_\_\_\_\_ du surplus de ses demandes ;
- débouté les époux \_\_\_\_\_ de leur demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration envoyée au greffe le 19 avril 2012, \_\_\_\_\_ a interjeté appel de ce jugement qui lui a été notifié le 29 mars 2012.

Aux termes de ses conclusions écrites remises au greffe le 28 mars 2014 et reprises oralement à l'audience, elle demande à la cour :

- d'infirmer le jugement, sauf en ce qu'il condamne les époux à lui payer 100 € à titre de dommages-intérêts pour non-remise de l'attestation Pôle Emploi ;
- de constater qu'elle a été licenciée après avoir informé ses employeurs de son état de santé ;
- de prononcer en conséquence la nullité de son licenciement ;
- de condamner les époux à lui payer 1.000 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination, outre 4.851,75 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement illicite ;
- de les condamner aussi à lui payer 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

fait valoir :

- avoir informé les époux de sa maladie ;
- qu'à partir de ce moment, ces derniers lui ont fait subir une pression permanente, qui a provoqué des poussées de sa maladie, suivies d'un arrêt de travail de deux jours ;
- que le jour où elle a informé ses employeurs de cet arrêt de travail, ils ont transmis à Pôle Emploi une offre d'emploi concernant son poste ;
- que les pressions exercées sur elle n'ont pas cessé, jusqu'au vendredi 18 septembre 2009, date à laquelle les époux l'ont convoquée pour l'informer de leur décision de la licencier en raison de sa maladie, avant de la contraindre à quitter sur le champs leur domicile
- que les dires de Mme à la HALDE démontrent que l'un des motifs du licenciement est bien sa maladie.

Elle soutient donc avoir subi une discrimination en raison de son état de santé, ce qui a pour effet de rendre nul son licenciement, en application de l'article L.1132-4 du code du travail.

Elle estime avoir droit à une indemnité en réparation du préjudice causé par le caractère illicite du licenciement, égale à au moins six mois de salaire.

Aux termes de leurs conclusions écrites remises au greffe le 28 mars 2014 et reprises oralement à l'audience les époux demandent à la cour :

- de confirmer le jugement sauf en ce qu'il les condamne à payer à des dommages-intérêts pour non remise de l'attestation Pôle Emploi ;
- de débouter de toutes ses demandes et de la condamner à leur payer la somme de 800 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

En premier lieu, ils dénieient tous les faits allégués par pour justifier de sa demande de nullité du licenciement et de dommages-intérêts pour discrimination.

Ils soutiennent en effet :

- qu' leur a révélé son addiction au tabac et sa maladie le 1<sup>er</sup> septembre 2009, au moment de sa prise de fonctions ;
- que ces éléments personnels et médicaux ont été totalement indifférents à la décision de son embauche, du fait que leur seul critère de choix était celui d'être chaleureux avec leurs enfants, disponible, et d'inspirer suffisamment confiance pour être dépositaire des clés de la maison ;
- que l'absence de motivation de la lettre du 16 septembre 2009 provient de la stipulation d'une période d'essai dans le contrat de travail, soumise à la signature d' lors de sa prise de fonction, et qu'ils ont donc mis fin au contrat en vertu de cette clause ;
- que la rupture a eu pour cause l'insuffisance de maturité et de professionnalisme d' , le fait aussi qu'elle fumait abondamment devant les enfants et les laissait sans surveillance pour aller fumer à l'extérieur ;
- qu'elle leur avait dissimulé son tabagisme lors de son embauche, alors que la santé des enfants étant en jeu, cette information était très importante, ce qui était de nature à altérer la confiance qu'ils pouvaient avoir en elle.

Ils considèrent en conséquence que la preuve de la prise en considération de son état de santé lors de la rupture du contrat de travail n'est pas rapportée, et qu'ainsi le licenciement n'est pas nul.

En deuxième lieu, ils font valoir d'une part :

- que la lettre du 5 mai 2009 prévoyait la rédaction d'un contrat, ce qui a été fait, ce contrat ayant été remis en main propre à le 1<sup>er</sup> septembre 2009 ;
- que ce contrat prévoyait une période d'essai, opposable à celle-ci, même si elle n'a pas signé ce contrat ;

Ils en tirent la conséquence que la lettre de rupture du 16 septembre 2009 doit produire tous ses effets.

Ils considèrent d'autre part qu'en notifiant ce courrier à ils ont régulièrement exercé leur droit de retrait prévu par l'article 18 de la convention collective nationale, de sorte que la rupture du contrat est tout à fait régulière.

Ils estiment que la salariée ne peut pas fonder sa demande de dommages-intérêts sur les articles L.1235-3, L.1235-5 du code du travail dans la mesure où ces articles ne sont pas ceux visés par l'article L.7221-2 du code du travail.

En tout état de cause, ils soutiennent qu'elle ne rapporte pas la preuve de son préjudice.

Le Défenseur des Droits a fait parvenir le 28 mars 2014 au greffe ses observations.

Il conclut que la rupture du contrat de travail d'elle s'analyse en un licenciement devant être considéré comme discriminatoire en raison de son état de santé, et donc nul, en vertu des articles 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et L.1132-1 et 4 du code du travail .

Pour de plus amples relations des faits, de la procédure et des prétentions et moyens des parties, il y a lieu de se référer à la décision attaquée et aux conclusions déposées, oralement reprises.

#### **SUR QUOI, LA COUR :**

##### **Sur la discrimination :**

Attendu qu'en application des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Attendu en l'espèce qu'elle, en dehors de ses seules affirmations, n'établit pas ses allégations selon lesquelles ses employeurs lui ont fait subir, à compter du jour où ils ont appris l'existence de sa maladie, une pression permanente jusqu'à la fin de son arrêt de travail ; que notamment, aucun élément produit aux débats ne permet de constater que Mme [nom] lui répétait chaque jour qu'elle ne devait pas tomber malade ; qu'il n'est pas davantage établi que le vendredi 18 septembre 2009 les époux [nom] lui ont dit qu'ils la licencieraient en raison de sa maladie ;

Attendu en revanche qu'il est établi :

- que le médecin traitant d' [redacted] lui a prescrit, le 9 septembre 2009, qui était pour elle un jour de repos, un arrêt de travail de deux jours en raison d'une poussée de sa maladie de Crohn;
- que le même jour, les époux [redacted] ont déposé, auprès de Pôle Emploi, une offre d'emploi de garde d'enfant à domicile ;
- que selon un contrat à durée indéterminée signé le 21 septembre 2009, soit deux jours après avoir notifié verbalement à [redacted] la rupture de son contrat de travail, ils ont engagé Mme [redacted] pour exercer les fonctions de garde d'enfants à leur domicile et effectuer des tâches ménagères;
- qu'il est aussi avéré que Mme [redacted] dans le cadre de l'instruction menée par la HALDE, lui a fait parvenir une lettre le 6 février 2010 dans laquelle elle écrit notamment : "je me suis toujours demandé ce qui avait incité Mlle [redacted] à dissimuler ces deux informations lors de son entretien d'embauche. Je pense avec le recul que par cette démarche, elle est la seule responsable de sa situation de licenciement. Le fait de mentir ou dissimuler a atteint directement le capital confiance que j'avais placé en elle, et s'agissant de mes enfants, j'étais d'autant plus attentive de la suite de son comportement"

Attendu cependant que ces éléments, pris dans leur ensemble, ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination;

qu'en effet, [redacted], lorsqu'elle a pris ses fonctions au domicile des époux [redacted] le 1<sup>er</sup> septembre 2009, pour garder leurs deux enfants, les a informés non seulement de l'existence de sa maladie mais aussi du fait qu'elle fumait ;

qu'entre cette date et le mercredi 9 septembre suivant, il n'est fourni aucun élément permettant de constater que les époux [redacted] ont pris en considération la maladie d' [redacted] pour en tirer une conséquence quelconque dans l'exécution du contrat de travail ;

que les éléments du débat ne font pas ressortir davantage une telle prise en considération durant la période qui a suivi l'arrêt de travail, soit du lundi 14 septembre au vendredi suivant ;

que dans sa lettre du 6 février 2010 adressée à la HALDE, en réponse à la lettre de celle-ci l'invitant à lui faire part de ses observations relatives à la discrimination alléguée, Mme [redacted] déclare avoir fait savoir à [redacted], après avoir appris qu'elle fumait, que les enfants ne devaient pas être exposés au tabac, la voir en train de fumer pendant ses heures de garde et qu'elle ne devait pas fumer dans leur habitation ; qu'elle

expose ensuite dans le même courrier, après avoir écrit que la maladie de la salariée, qui s'est manifestée par deux crises, durant la nuit du 7 septembre puis les 10 et 11 septembre, n' a pas motivé leur décision de mettre fin au contrat, qu' malgré ses instructions, fumait abondamment pendant son service, en laissant les enfants sans surveillance ;

que dans un autre courrier adressée à la HALDE en date du 23 juin 2010, Mme réitère son allégation selon laquelle fumait quotidiennement en présence des enfants, et précise que le vendredi 4 septembre 2009, elle a pu l'observer elle-même, en rentrant plus tôt que prévu à son domicile;

qu' , dans ses conclusions oralement reprises, ne dénie pas l'allégation des époux selon laquelle elle fumait abondamment en présence des enfants, en les laissant sans surveillance pour s'adonner à son vice à l'extérieur de la maison ;

que ce fait ne pouvant être ainsi écarté, le dépôt d'une offre d'emploi le 9 septembre 2009 auprès de Pôle Emploi pour recruter une garde d'enfant, et le recrutement le 23 septembre suivant de Mme pour exercer cette fonction, n'apparaissent pas comme étant des indices de discrimination en raison d'un état de santé ;

que le passage de la lettre de Mme en date du 6 février 2010 adressée à la Halde, cité par celle-ci dans ses observations, révèle tout au plus, à la lumière des autres arguments exposés dans ce courrier, que sa confiance envers avait été entamée par les révélations tardives qu'elle lui avait faites au sujet de sa maladie et de son addiction au tabac, révélations qui pouvaient l' inciter à être plus vigilante à l'égard de la salariée dans la surveillance des tâches qui lui étaient confiées ; que cette perte de confiance ne saurait pour autant s'analyser en un indice de discrimination prohibée ;

Attendu dans ces conditions que les éléments produits ne donnant pas à la cour la conviction qu' a été victime d'une discrimination en raison de son état de santé, il y a lieu de la débouter de sa demande dommages-intérêts pour discrimination et licenciement nul ;

**Sur la demande dommages-intérêts pour non remise de l'attestation destinée à Pôle Emploi :**

Attendu que pour conclure au rejet de ce chef de la demande d' les époux soutiennent qu'en raison de la brièveté de sa période d'embauche, elle n'avait droit à aucune prestation ;

Mais attendu que la non-remise à un salarié des documents destinés à Pôle Emploi lui permettant de s'inscrire au chômage entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé;

qu'il y a donc lieu de confirmer le jugement en ce qu'il les condamne à payer à la somme de 100 € à titre de dommages-intérêts pour non remise de cette attestation ;

### PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire, en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Confirme le jugement ;

Y ajoutant,

Déboute de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination et licenciement nul ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Condamne aux dépens d'appel.

Ainsi fait et prononcé lesdits jour, mois et an.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

*Bresle*  
D. BRESLE

*C. Payard*  
C. PAYARD

Pour expédition certifiée conforme

Le Greffier en chef,



N° 970/12

10