

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Salariée accidentée du travail – Reprise du travail en vue d'obtenir un congé destiné à lui permettre de se rendre auprès de ses parents gravement malades – Congé entraînant son licenciement pour irrégularité dans son obtention constitutive d'une faute grave.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (section encadrement) 25 octobre 2004

Mme A. contre RATP

EXPOSÉ DU LITIGE :

En demande :

Mme A. qui a été embauchée le 24 octobre 1983 par la RATP et en a été licenciée pour faute grave à effet du 1^{er} février 2003.

Il est exposé :

– qu'à la suite d'une procédure à l'encontre de la RATP à l'issue de laquelle cette dernière a été condamnée pour attitude harcelante et discriminatoire à l'égard de Mme A., la commission de recours amiable du régime spécial de Sécurité sociale de la RATP a reconnu le bénéfice des dispositions du Livre IV de la Sécurité sociale pour l'arrêt de travail de celle-ci à compter du 18 décembre 2002,

– que cette reconnaissance du caractère d'accident du travail de son arrêt de maladie faisait recouvrer à Mme A. un droit à congés payés,

– que le 30 septembre 2002 le médecin de Mme A. a prescrit un arrêt de travail du 30 septembre au 31 décembre 2002,

– que le 28 octobre 2002 ce médecin a donné son autorisation pour que Mme A. se rende en Afrique chez ses parents extrêmement malades du 10 novembre au 10 décembre 2002,

– qu'après saisine du médecin conseil du régime de protection sociale de la RATP, il a été indiqué à Mme A. et à son médecin traitant qu'il n'était pas possible d'accorder une autorisation de séjour à l'étranger pendant un mois dans le cadre de la législation des accidents du travail et qu'il convenait que le médecin traitant établisse une reprise de travail pour ce faire,

– que cette procédure a été confirmée à Mme A. par la secrétaire du cabinet des accidents du travail de la RATP et portée à la connaissance du président du conseil de prévoyance de la RATP qui assurait la liaison avec le service du personnel,

– que dans ces conditions le médecin traitant de Mme A. acceptait de signer une reprise de travail à titre de régularisation de la situation administrative de cette dernière pour lui permettre de se rendre en Afrique tout en déclarant que l'état de santé de l'intéressée nécessitait toujours la poursuite de son arrêt de travail et des soins,

– que sa situation étant régularisée et sa demande de congés transmise administrativement, Mme A. est donc partie au Togo du 11 novembre au 10 décembre 2002 inclus.

A son retour, le 14 décembre 2002 Mme A. a pris connaissance d'une lettre du service paie et administration de la RATP la convoquant à un entretien préalable le 12 décembre pour avoir commis une faute grave, devant reprendre son travail le 11 novembre 2002 en ne se présentant pas le 12 novembre à son responsable hiérarchique.

Malgré ses explications, Mme A. qui a fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail au titre d'une rechute dès son retour a été révoquée pour manquement grave à la discipline pour s'être absentée irrégulièrement du 12 novembre au 11 décembre 2002.

(...)

MOTIFS ET DÉCISIONS :

Attendu qu'en obtenant de son médecin traitant une reprise de travail quel qu'en soit le motif, Mme A. devait ensuite se conformer scrupuleusement à toutes les obligations en découlant et lui incombant tant au titre de son contrat de travail que de l'application de la loi et des règlements notamment en matière d'accident du travail ;

Attendu que pour n'en avoir remplie aucune conformément à la règle qu'elle connaissait par ailleurs ayant travaillé au service du personnel, notamment en prenant des congés entre le 12 novembre 2002 et le 11 décembre 2002 sans l'accord de sa hiérarchie, elle ne pouvait ignorer qu'elle se trouverait en situation irrégulière à l'égard de son employeur et ceci sans pouvoir invoquer sa bonne foi comme elle tente en vain de le faire en attribuant aux instances qu'elle a saisies un rôle qu'elles n'ont pas, ce qui ne pouvait l'exonérer des démarches officielles qu'elle devait accomplir auprès des gestionnaires du personnel habilités ;

Attendu par ailleurs que la RATP établit que contrairement aux affirmations de Mme A. la procédure régissant la commission, soit les articles 156 et 163 du statut du personnel a été respectée ;

Attendu que Mme A. n'apporte en rien la preuve que son licenciement aurait eu un autre motif que celui qui est énoncé dans la lettre qui l'en informe ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu de revenir sur le préjudice de carrière de Mme A. qui a fait l'objet d'un arrêt en Cour d'appel dont l'autorité rend irrecevable toute demande nouvelle à ce titre dont l'examen serait par ailleurs contraire au principe légal de l'unicité de l'instance en matière prud'homale ;

Attendu qu'en conséquence Mme A. devra être déboutée de l'ensemble de ses demandes ;

PAR CES MOTIFS :

Déboute Mme A. de l'ensemble de ses demandes,

Condamne Mme A. aux dépens. (M. Trotureau, prés. - M^{es}

Albouy et Bonnet, av.)

Note.

Au regard des faits de l'espèce, le Conseil semble avoir trop facilement retenu le point de vue de l'employeur. Un certain nombre de problèmes n'ont pas occasionnés beaucoup de recherches qui cependant auraient été utiles.

1) Tout d'abord, on peut relever qu'une procédure antérieure avait opposé l'intéressée à l'employeur condamné pour harcèlement et discrimination raciales (Cass. Soc. 29 sept. 2004 Dr. Ouv. 2005 p. 27 confirmant CA Paris (18^e D) 29 janv. 2002 Dr. Ouv. 2002 p. 311).

D'autre part, ce n'est qu'à la suite d'un recours amiable, première phase d'une action en matière de Sécurité sociale que le bénéfice des dispositions concernant les accidents du travail lui a été alloué.

Ces circonstances témoignent d'un passé conflictuel qui n'a pas dû la faire beaucoup apprécier par l'entreprise. Il est donc permis de se demander si la sanction de licenciement intervenue ne constitue pas une mesure de rétorsion de la part de celle-ci et si le départ en congé incriminé ne lui est pas apparu comme une bonne occasion de se débarrasser d'un élément contestataire.

N'est pas suffisante la simple affirmation selon laquelle le licenciement n'avait pas eu d'autres motifs que ceux indiqués par l'employeur comme constituant une faute grave. La seule coïncidence des faits dans le temps aurait dû amener les magistrats à plus de réflexion et au besoin à s'informer davantage sur la qualité des rapports entre Mme A. et sa hiérarchie, au besoin par la voie d'une enquête.

Rappelons qu'il a déjà été jugé à plusieurs reprises que la rupture du contrat de travail motivée par une volonté de rétorsion à l'égard d'un salarié ayant préalablement usé de la voie judiciaire constitue une atteinte à un droit fondamental justifiant la réintégration de l'intéressé (not. CA Chambéry, 11 déc. 2001, Dr. Ouv. 2002 p. 207, n. A. de Senga).

2) En deuxième lieu, les faits reprochés à la salariée constituent-ils une faute et celle-ci avait-elle le caractère d'une faute grave ?

La salariée a agi conformément aux indications des agents chargés de la protection sociale et en particulier du médecin conseil. Elle a fourni à ceux-ci qui les auraient transmis au service où elle exerçait ses fonctions la prescription de reprise du travail accompagnée d'une demande de congés. Un retard éventuel dans cette transmission ne saurait lui être imputable. Au surplus en tant qu'accidentée du travail elle avait un rapport constant et privilégié avec celui qui gérait la réparation des accidents du travail et dont elle a suivi les indications. Sans doute le départ brutal d'un salarié en congé sans avertir son employeur est-il fautif, mais tel ici n'est pas le cas puisque le service chargé de la réparation des accidents du travail – service dépendant directement de la direction du personnel – avait été prévenu par Mme A. qui s'était contentée de suivre ses indications.

Au surplus, le motif invoqué par la salariée : l'obligation de se rendre auprès de ses parents gravement malades devant normalement être considérée avec bienveillance par une entreprise se tenant auprès de son personnel attentive à ses soucis, attitude qui a été initialement à celle du médecin conseil.

Ces considérations militent pour que, si faute il y a, elle ne soit pas considérée comme une faute grave entraînant pour son employeur (bien qu'elle a fait l'objet d'une suspension d'activité) la possibilité de rompre le contrat de travail par application de l'article L. 122-32-2 du Code du travail.

3) Enfin, si le départ en congé de Mme A. est autorisé par d'autres instances que celles qui auraient été normalement compétentes, il s'agit en tout cas d'instances de l'entreprise qui est seule employeur.

On ne saurait opposer à la salariée l'incompétence du service concerné qui n'a pas de personnalité juridique propre et agit comme toute autre subdivision de l'entreprise au nom de celle-ci.