

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Licenciement après la reprise du travail suite à un arrêt maladie – Pouvoirs du juge des référés. – Perturbation de l'organisation de l'entreprise (non) – Nullité du licenciement.

CONSEIL DE PRUD'HOMME DE PARIS (référé - départage), 19 décembre 2006

M. contre SAS Valois finances

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. M... a été engagé le 17 avril 2000 en qualité de directeur, chargé de la gestion du grand hôtel du Palais Royal, 4 rue de Valois à Paris, par la société coopérative "Maison des Universitaires", l'établissement appartenant à la mutuelle MGEN.

Un avenant du 20 février 2001 précise qu'il a la qualité de cadre à temps plein au forfait, un salaire de base de 19 500 F auquel s'ajoute la fourniture gratuite sur place d'un logement de fonction et les avantages en nature "repas" en vigueur dans la profession (convention collective des cafés, hôtels, restaurants).

Le 1^{er} avril 2006, le fonds de commerce a été cédé à la SAS Valois finances.

De retour le 4 septembre 2006 après une intervention chirurgicale lourde, il est convoqué le 5 septembre 2006 à un entretien préalable en vue de son licenciement motivé par ses arrêts de travail perturbant le fonctionnement de l'entreprise.

Il est licencié le 19 septembre 2006 pour ce motif par lettre recommandée du 1^{er} septembre 2006.

A l'appui de ses demandes, il soulève la nullité du licenciement pour cause d'état de santé en application de l'article L.122-45 du Code du travail et fait valoir un trouble manifestement illicite justifiant la compétence du juge des référés.

Il expose être âgé de 56 ans et atteint d'un cancer depuis 1991, sans avoir cessé de travailler ; qu'il a été licencié alors qu'il était présent en poste sur son lieu de travail.

Depuis l'achat par la société Valois et jusqu'au 26 avril 2006, il a été absent quelques heures le matin une fois toutes les deux semaines les lundi et mardi, arrivant sur son lieu de travail à 9h30 le lundi, 11 heures le mardi, restant jusqu'à 19 heures-20 heures au bureau.

Il a été hospitalisé pour une opération (thoracotomie) du 22 mai au 2 juin, prise pendant sa période de congés payés jusqu'au 19 juin puis s'est trouvé en convalescence jusqu'au 3 septembre.

Il n'y a donc ni absences répétées, ni nécessité de remplacement puisqu'il était en poste lors du licenciement.

En réplique, la société Valois fait valoir l'existence d'une contestation sérieuse que ne peut trancher le juge des référés.

Au fond, elle expose que le licenciement est fondé non sur la maladie de l'intéressé mais sur la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par son absence prolongée et des arrêts répétitifs.

Qu'en l'espèce trois salariés ont dû être dépêchés pour pallier les absences de M. M... Que suite à son licenciement, il a été remplacé par un autre directeur. Qu'en outre il a également été licencié pour des motifs tenant à l'insuffisance de ses résultats.

MOTIFS DE LA DECISION :

La lettre de licenciement qui circonscrit le litige est rédigée comme suit :

"Dès notre entrée en jouissance le 1^{er} avril 2006, nous avons constaté que votre temps de présence dans votre bureau ou dans l'hôtel n'était que de quelques heures par jour et nous avons très vite constaté que le chiffre d'affaires baissait de manière significative.

Cette situation nous a, dès lors, conduit à :

- créer et confier à la gouvernante Mlle B. un poste d'adjoint de direction",**
- détacher du siège de la holding Ena Gestion et Participations le directeur administratif et financier,**

Mme L., trois demi-journées en moyenne par semaine,

- demander à M. D., responsable commercial de la holding Ena Gestion et Participations, de consacrer à Valois finances plus de la moitié de son temps dès le mois de juin 2006.

De plus, vos arrêts de travail dès le 19 juin 2006 jusqu'au 23 juillet puis prolongé jusqu'au 3 septembre, perturbent le fonctionnement de l'entreprise.

La situation réelle de la société, très préoccupante malgré les moyen humains mis en place et émises ci-dessus, nous oblige à prendre une décision d'urgence.

En conséquence, nous sommes contraints de devoir prononcer votre licenciement pour cause réelle et sérieuse motivé, non par votre état de santé que nous regrettons, mais par la situation objective de Valois finances qui se trouve dans la nécessité de pourvoir à votre remplacement définitif en raison de vos absences prolongées qui perturbent gravement le fonctionnement de la société".

Vu les articles R. 516-31 et L. 122-45 du Code du travail.

Le juge des référés est compétent, même en présence d'une contestation sérieuse, pour faire cesser un trouble manifestement illicite, ou prévenir un dommage imminent.

En l'espèce M. M... souffrait d'une grave maladie depuis 1991 sans que cela ait été un obstacle ni à son embauche, ni à l'exécution de ses fonctions jusqu'au 1^{er} avril 2006, date du rachat par la société Valois.

Bien au contraire, il a fait l'objet de promotions et d'augmentations de salaire.

Etant cadre au forfait et bénéficiant d'un logement de fonction sur place, il n'est pas soumis à un horaire de travail rigide.

Il n'est donc nullement démontré que quelques heures de retard pour la prise de ses fonctions entre le 1^{er} et le 26 avril 2006, à raison de deux matinées tous les quinze jours aient créé une perturbation insurmontable et justifiée le remplacement définitif du salarié qui a fait preuve en s'abstenant de prendre tout arrêt de maladie, d'une forte motivation professionnelle pour son entreprise.

L'intervention chirurgicale lourde subie par le salarié pendant sa période de congés payés du 22 mai au 19 juin 2006 ne peut davantage motiver un remplacement définitif et démontre la conscience professionnelle exceptionnelle chez ce salarié.

M. M... a donc subi au total deux mois et demi d'arrêt de travail pour maladie et il reprenait son activité à plein temps le 4 septembre 2006 lorsqu'il a été licencié dès le lendemain.

Son licenciement ne peut donc être motivé par la nécessité de son remplacement définitif puisqu'il a toujours assuré et était à même d'assurer ses fonctions, se trouvant présent dans l'entreprise lorsqu'il en a été évincé.

Vainement, est-il argué d'une insuffisance professionnelle alors que le nouvel employeur a licencié le salarié dès sa reprise d'activité avant de se donner le temps et les moyens d'apprécier ses compétences et ses résultats.

Le nouvel employeur ne produit d'ailleurs aucune pièce à l'appui des remplacements allégués.

Les conditions précipitées du licenciement le lendemain de la reprise d'activité établissent que l'employeur a choisi de licencier le salarié atteint d'une grave maladie dont le contrat lui a été transféré de plein droit et de le remplacer par une personne de son choix en meilleure santé.

Il y a lieu de constater l'urgence et l'existence :

- d'un trouble manifestement illicite au regard de l'article L. 122-45 du Code du travail qui prohibe toute discrimination due à l'état de santé,

- d'un dommage imminent, ce salarié bénéficiant d'un logement de fonction dont il risque d'être évicé dans des

conditions moralement et matériellement difficiles avec des chances de reclassement extérieur délicates compte tenu de son âge et état de santé.

PAR CES MOTIFS :

Vu l'urgence, l'existence d'un trouble manifestement illicite et d'un dommage imminent.

Prononce la nullité du licenciement de M. M. par la SAS Valois finances, le 19 septembre 2006, avec toutes conséquences de droit.

(Mme Poreau, prés. – M^{es} Taraud et Rapaport, av.)

Note.

Voilà une affaire prud'homale en référé rondement menée comme il se devrait plus souvent. Saisine de la formation de référé le 13 novembre 2006, décision prononcée après départage à l'audience du 19 décembre 2006.

Il est vrai que la SAS Valois finances qui avait racheté le fonds de commerce le 1er avril 2006 n'y était pas allée par quatre chemins non plus pour licencier ce cadre de 56 ans atteint d'un cancer depuis plusieurs années, et cela dès la reprise du travail après une opération.

La saisine du juge des référés s'imposait pour faire cesser immédiatement le trouble manifestement illicite constitué par un licenciement lié directement à l'état de santé d'un salarié et encore, pour empêcher le dommage imminent que ce licenciement pouvait entraîner : la perte du logement de fonction et les difficultés certaines de reclassement liés à l'âge et à l'état de santé (1).

L'employeur avait, entre autres, dans la lettre de licenciement motivé sa décision par la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de ce salarié. Cela alors que le salarié venait de reprendre son travail, ce que ne manque pas de retenir le juge qui remarque aussi qu'aucune preuve n'est rapportée sur les remplacements invoqués par l'employeur pour pallier l'absence du salarié.

En fait les remplaçants, ou renforts cités étaient déjà salariés de l'entreprise et ne représentaient même pas un coût supplémentaire. Sur les conditions nécessaires au remplacement définitif et les absences répétées qui désorganiserait l'entreprise, la Chambre sociale de la Cour de cassation a commencé à poser quelques principes (2). Dans les grandes entreprises ou les diverses absences représentent un volume prévisible la Chambre sociale a aussi considéré que le remplacement ressortissait d'une activité normale qui n'autorisait pas le recours à des contrats à durée déterminée et à répétition (3).

La SAS Valois finances bien pressée et qui « regrette » l'état de santé du salarié n'avait pas non plus pris soin de demander l'avis du médecin du travail et a voulu juger elle-même de l'aptitude de son salarié.

Dans ce cas là aussi la nullité du licenciement était dans le registre des pouvoirs du juge des référés (4). L'importance du rôle du juge prud'homal dans l'effacement de l'atteinte portée à la légalité et le rétablissement du salarié dans ses droits n'est plus à démontrer (4 bis).

De nombreux licenciements individuels interviennent à l'occasion de la maladie du salarié ou peu de temps après une absence maladie plus ou moins longues et la reprise du travail. Quand le contexte s'y prête on comprend mal pourquoi le juge des référés n'est pas plus souvent actionné pour anéantir un licenciement discriminatoire et cela d'autant plus que le syndicat peut agir aux côtés du salarié et même à sa place (5) et que les délégués du personnel ont eux aussi la possibilité de saisine directe du bureau de jugement qui statue selon les formes applicables au référé (6).

Pascal Rennes

(1) M.A. Drica « Le juge prud'homal des référés face aux discriminations », Dr. Ouv. 1998, p. 431 et P. Moussy « Où en sommes-nous de nos amours ? (à propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs) », Dr. Ouv. 2004, p. 273.

(2) Soc. 20 novembre 2001, Dr. Ouv. 2002, p. 214, note M. Bonnechère et rapport de la Cour de cassation, Dr. Ouv. 2002, p. 386.

(3) Soc. 29 septembre 2004, Dr. Ouv. 2005, p. 114 et 26 janvier 2005, Dr. Ouv. 2005, p. 396, note A. de Senga.

(4) CA Paris 18^e ch. D 9 janvier 2001, Dr. Ouv. 2002, p. 32, note P. Moussy.

(4 bis) M. Grévy « Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail », Dr. Ouv. 2006 p. 114.

(5) L.122-45-1 et H. Peschaud « Le droit de substitution et les garanties des salariés », Dr. Ouv. 2000, p. 478.

(6) L.422-1-1 ; CA Grenoble 7 mars 2007 Dr. Ouv. 2007 p. 399 n. M. Keller sur appel de CPH Grenoble 7 nov. 2005, Dr. Ouv. 2006, p. 321 n. P. Adam ; CPH Lyon 8 nov. 2005 Dr. Ouv. 2006 p.406 n. M. Estevez ; CPH Créteil, 28 novembre 2003, Dr. Ouv. 2004, p. 292, note M. Keller.