

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES – Protection dans l'emploi – Arrêt de travail – Période de suspension – Détermination – Licenciement disciplinaire – Faute grave (non) - Réintégration.

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. E) 16 juin 2006

A. contre RATP

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Mme A. a été engagée par la RATP en qualité d'agent administratif;

Elle a été licenciée pour faute grave le 1^{er} février 2003.

Contestant ce licenciement, elle a saisi le Conseil des prud'hommes de Paris le 4 mars 2003 aux fins d'obtenir sa réintégration, le paiement de ses salaires, des indemnités de rupture, des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et des dommages-intérêts pour préjudice de carrière et préjudice moral.

Par jugement du 25 octobre 2004, le Conseil des prud'hommes l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes.

Mme A. a fait appel le 9 novembre 2004.(...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Considérant que par lettre du 14 janvier 2003 la RATP a notifié à Mme A. sa révocation pour le motif suivant : "absence irrégulière du 12 novembre 2002 au 11 décembre 2002";

Considérant qu'il résulte des pièces produites que :

- depuis le 18 décembre 2000, Mme A. se trouvait en arrêt de travail reconnu comme découlant d'un accident du travail ;

- son médecin traitant lui avait prolongé cet arrêt de travail jusqu'au 31 décembre 2002 depuis le 30 septembre 2002 ;

- désirant se rendre au Togo auprès de sa famille qu'elle n'avait pas vue depuis quatre ans, elle a demandé en octobre 2002 au service médical de la RATP considérée en tant qu'organisme de Sécurité sociale, l'autorisation de s'absenter de France un mois, ce qui lui a été refusé début novembre par téléphone ;

- il lui aurait été conseillé par ce service d'obtenir une autorisation médicale de reprise de travail, pour pouvoir partir en congés payés, car elle disposait d'un droit à congés ;

- le 5 novembre 2002, le médecin traitant de Mme A. a signé un nouveau certificat médical autorisant sa reprise de travail à compter du 11 novembre 2002 ;

- Mme A. ne s'est pas présentée à son travail le 12 novembre 2002 ;

- la RATP considérée en tant qu'employeur, qui n'était pas informée de cette reprise, a été informée le 18 novembre par le service médical de la RATP, organisme de Sécurité sociale, de la demande de congés transmise par Mme A. par l'intermédiaire de ce service médical ;

- par décision du 25 septembre 2002 notifiée le 21 novembre 2002 à la RATP employeur et le 16 décembre 2002 à Mme A., la commission de recours amiable de la RATP, organisme de Sécurité sociale, a accordé à Mme A. le bénéfice de la loi sur les accidents de travail du 18 décembre 2000 au 10 novembre 2002 ;

- constatant l'absence irrégulière de Mme A., la RATP employeur l'a convoquée par lettre reçue le 6 décembre 2002 à un entretien préalable fixé au 12 décembre 2002 ;

- Mme A. ne s'est pas présentée à cet entretien mais a téléphoné pour exposer qu'elle se trouvait en nouvel arrêt de travail et a expédié un certificat daté du même jour couvrant la période du 12 décembre 2002 au 12 janvier 2003 ;

- par jugement rendu le 8 février 2005 par le Tribunal des affaires de Sécurité sociale d'Evry, Mme A. s'est vu reconnaître le bénéfice de la législation des accidents de travail pour son arrêt de travail du 12 décembre 2002 au 18 juin 2003, et cela au titre d'une rechute de l'accident du travail du 15 décembre 2000 ;

Considérant que, aux termes des articles L. 132-32-1, L.132-32-2 et R 241-51 du Code du travail, le salarié absent depuis plus de huit jours pour cause d'accident du travail doit bénéficier, lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours, d'un examen par le médecin du travail dont l'objet est d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, que seul cet examen met fin à la période de suspension du contrat de travail résultant de l'arrêt de travail, qu'au cours des périodes de suspension l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, ou à la maladie, de maintenir le contrat de travail, que si le salarié qui a repris effectivement le travail est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur dès cette reprise et avant la visite médicale, la résiliation du contrat ne peut intervenir que dans les conditions précitées à peine de nullité de cette résiliation ;

Considérant qu'il est établi qu'en l'espèce Mme A. a manifesté sa volonté de reprendre le travail à compter du 12 novembre 2002, pour pouvoir bénéficier des avantages des congés payés auxquels en tant que salariée en activité elle avait droit ;

Que toutefois, aucune visite médicale du médecin du travail, médecin conseil ou commission médicale de la RATP n'a été effectuée lors de cette reprise, ni dans les jours suivants, qu'ainsi le contrat de travail de Mme A. se trouvait toujours suspendu lorsque la résiliation est intervenue en février 2003 et il ne pouvait être résilié pour faute de Mme A. qu'à la condition que cette faute présente les caractères d'une faute grave ;

Considérant que si Mme A. a pris ses congés payés le 12 novembre sans avoir préalablement obtenu l'accord exprès de son employeur, il n'est pas discuté qu'elle a demandé au service de la RATP, organisme de Sécurité sociale, d'informer la RATP, employeur, de sa situation, et il n'est pas non plus discuté qu'elle avait bien droit au bénéfice de congés payés, même si la durée de ceux-ci fait actuellement l'objet de réserves ;

Considérant que son absence de l'entreprise reposait donc une cause qui pouvait lui apparaître légitime ;

Considérant qu'à aucun moment l'employeur, avant la convocation à l'entretien préalable, ne l'a sommée de reprendre son travail ou de se rendre à une visite médicale de reprise ;

Considérant que Mme A. était bien dans un état de faiblesse personnelle puisque sa reprise fictive de travail a été suivie dès le 12 décembre 2002 d'un nouvel arrêt de travail pour rechute d'accident du travail, que cet arrêt s'est poursuivi au moins jusqu'au 18 juin 2003 et qu'actuellement Mme A. se trouve placée en invalidité ;

Considérant qu'ainsi si l'attitude Mme A. pouvait être à l'égard de la RATP employeur qualifié de peu rigoureuse et non conforme aux obligations régissant les demandes de congés payés, sa faute, qui avait pour objet essentiel de contourner une règle de Sécurité sociale et non une règle du droit du travail, et qui n'a pu occasionner aucun préjudice à l'employeur, qui était bien débiteur de congés et ne comptait pas sur Mme A. pour effectuer une tâche quelconque entre le 12 novembre et le 12 décembre 2002, ne saurait à l'égard de cet employeur revêtir le caractère d'une faute grave ;

Considérant qu'il y a donc lieu, en application des dispositions d'ordre public de l'article L 132-32-2 du Code du travail, de déclarer nul le licenciement et d'ordonner la réintégration dans l'emploi demandée, ainsi que le versement des salaires qui auraient dû être perçus depuis sa révocation, déduction faite des prestations sociales reçues ;

Considérant que Mme A. forme une demande de reclassement en position EC6 alors qu'elle se trouvait à la date de sa révocation en position EC4, et fonde cette demande sur un critère d'ancienneté ;

Qu'elle réclame également la réparation d'un préjudice moral en raison du comportement de l'employeur qui en la licenciant avait commis un harcèlement ;

Note.

Les faits de l'espèce, passablement compliqués, sont connus des lecteurs du Droit Ouvrier (1). Ils prennent la suite, de manière très immédiate, d'une précédente affaire où la salariée avait fait reconnaître la discrimination raciale pratiquée à son détriment par l'entreprise publique dans le déroulement de sa carrière (2). Plusieurs points de droit méritent une nouvelle fois de retenir l'attention.

1. Les juges du fond font application de la jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle la suspension du contrat de travail d'un salarié relevant de la législation sur les risques professionnels ne prend fin qu'avec la visite médicale de reprise (3). Une telle visite n'avait pas eu lieu en l'espèce. L'emploi de la salariée était donc couvert par le mécanisme spécial de protection, ce d'autant plus que les divers arrêts médicaux successifs, d'abord qualifiés d'arrêts maladie, avaient par la suite été pris en charge au titre de rechute par la législation sur les risques professionnels soit en vertu d'une décision de la Commission de recours amiable soit en vertu d'une décision du Tribunal des affaires de Sécurité sociale.

2. Il résulte de l'article L 122-32-2 que le licenciement du salarié pour motif disciplinaire pendant la période de suspension pour accident de travail ne peut intervenir que pour faute grave (4). La Cour écarte en l'espèce une telle qualification même si elle retient le comportement fautif de la salariée. Le défaut de demande de congés

Qu'elle invoque enfin subir un préjudice de carrière du fait que son avancement n'a pas suivi le déroulement normal attendu ;

Considérant toutefois que le critère de l'ancienneté, au niveau hiérarchique atteint par Mme A. était insuffisant à entraîner à lui seul un passage au niveau supérieur, que l'avancement repose sur le choix de la hiérarchie au regard des conditions d'exercice des fonctions, qu'il n'appartient pas à la Cour de se substituer à l'employeur pour effectuer ce choix ;

Considérant qu'en outre, si la faute de Mme A. n'est pas jugée suffisamment grave pour justifier son licenciement au regard de la protection légale dont elle bénéficiait en sa qualité d'accidentée du travail, l'existence d'une faute est certaine, et cette faute était de nature à justifier une sanction disciplinaire, ce qui empêche Mme A. de se prévaloir d'un préjudice moral découlant de la mise en œuvre, en son principe, d'une sanction, et exclut toute reconnaissance d'un préjudice de carrière résultant d'un avancement moins rapide que celui d'autres salariés au comportement non fautif ;

Considérant que les dépens suivent le sort du principal et qu'au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, une somme de 2 000 euros doit être allouée à Mme A. ;

PAR CES MOTIFS :

Réforme le jugement déféré ;

Déclare nul le licenciement de Mme A. ;

Ordonne sa réintégration dans la RATP aux conditions et classification antérieures, et condamne la RATP à lui payer les salaires dus depuis le jour de la rupture des relations de travail, outre les congés payés incidents, sous déduction des prestations reçues du régime de Sécurité sociale.

(M. Verpeaux, prés. - Mes Albouy, Bonnet, av.)

(1) CPH Paris 25 oct. 2004 Dr. Ouv. 2005 p. 273.

(2) Cass. soc. 29 sept. 2004 Dr. Ouv. 2005 p. 27 confirmant CA Paris (18^e D) 29 janv. 2002 Dr. Ouv. 2002 p. 311.

(3) Cass. Soc. 28 fév. 2006 Dr. Ouv. 2006 p. 408 n. A. de Senga ; ce manquement de l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié : Cass. Soc. 13 déc. 2006, Bull. Civ. V, RJS 2007 n° 293, deuxième espèce, RPDs 2007 somm. 49.

(4) Plus généralement, ainsi que le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt récent à propos d'une forme particulière de rupture du contrat de travail : "au cours des périodes de

suspension consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat, toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions étant nulle ; qu'il en résulte qu'au cours des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, une mise à la retraite décidée par l'employeur est nulle" (Cass. Soc. 7 mars 2007, Bull. civ. V, p. n° 05-42279).

en bonne et due forme auprès de son employeur est qualifié de peu rigoureux et non-conforme. Toutefois, la Cour souligne deux éléments : d'une part en raison du caractère imprévu de la reprise du travail, réalisée administrativement afin de bénéficier des congés, l'entreprise n'avait pas de prestation particulière à demander à cette salariée, d'autre part la faiblesse de la salariée, en rechute avant et après cet épisode, était patente. Ces deux points viennent atténuer le caractère fautif du comportement. Il a d'ailleurs précédemment été jugé que la seule absence d'une justification de prolongation d'un arrêt de travail, même à la demande de l'employeur, ne constituait pas une faute grave de nature à justifier le licenciement (5). Si la faute est en l'espèce constituée, elle n'atteint donc pas le seuil de gravité permettant la rupture du contrat et la Cour prononce la réintégration de la salariée.

Cela étant exposé, on peut ne pas être convaincu par la différenciation, reprise par la Cour, entre la RATP en tant qu'employeur et la RATP en tant qu'organisme de protection sociale. Cette distinction est juridiquement erronée au moment des faits : la RATP gérait directement son régime spécial de Sécurité sociale, sans qu'une quelconque personne morale ne vienne s'interposer (ce n'est désormais plus le cas en vertu de la création de caisses de Sécurité sociale par divers décrets).

3. La Cour considère que le manquement constaté en l'espèce provient du non-respect de la réglementation de Sécurité sociale et non essentiellement des règles régissant ses rapports avec son employeur. Une telle analyse la conduit à rappeler que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la Sécurité sociale ne peut justifier son licenciement ; ce principe énoncé à plusieurs reprises en matière d'heures de sortie autorisées (6), vaut tout autant pour la prise de congés soumis à des autorisations particulières de la caisse.

(5) Soc. 17 oct. 2000 Bull. civ. V n° 331.

(6) Soc. 4 juin 2002 Dr. Ouv. 2003 p.248 ; Soc. 27 juin 2000 Bull. civ. V n° 249.