

MALADIE – Discrimination – Licenciement pour motif économique – Rupture concomitante au diagnostic d'un cancer – Prise en compte de l'état de santé – Nullité de la rupture – Réintégration – Indemnisation.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (11^e ch.) 14 décembre 2010

H. et Union locale CGT de Chatou contre SCM Cabinet médical de Beauregard

EXPOSE DU LITIGE :

Suivant contrat à durée indéterminée du 2 novembre 2000, Mme H. a été engagée par la société civile de moyens Cabinet médical de Beauregard en qualité de réceptionniste à temps partiel.

La SCM Cabinet médical de Beauregard était gérée par trois médecins, les docteurs B., Ba. et M..

Le 19 mai 2004, le docteur M. a cédé ses parts à la SCM Cabinet médical de Beauregard.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

Par lettre remise en main propre contre décharge le 13 mai 2005, Mme H. a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé au 20 mai suivant et par lettre recommandée avec avis de réception du 27 mai 2005, elle a été licenciée pour motif économique.

La salariée a été en arrêt de maladie du 23 mai 2005 jusqu'au 26 août 2006.

Mme H. et l'union locale CGT de Chatou ont saisi le 14 décembre 2007 le Conseil de prud'hommes de Poissy en sa formation de référé (...).

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) formule des observations aux termes desquelles elle expose qu'il résulte de l'enquête qu'elle a diligentée que le licenciement de Mme H. est fondé sur son état de santé et qu'il constitue une discrimination au sens des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail : (...)

Sur le licenciement :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet

d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ;

Que l'article L. 1134-1 du même code dispose qu'en cas de litige relatif à l'application du texte précédent, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Considérant qu'il résulte des éléments du dossier que le 13 mai 2005 au matin, Mme H. qui venait de constater qu'elle présentait une grosseur à un sein, a demandé à ses employeurs, les docteurs Billon et Baudienville, de l'examiner et qu'il n'est pas contesté que ceux-ci ont diagnostiqué à la palpation l'existence d'une tumeur ; que le docteur Billon lui a prescrit le jour même une mammographie et que cet examen ainsi que les examens complémentaires subis par Mme H. ont permis d'établir qu'il s'agissait d'une tumeur cancéreuse ;

Que le même jour, c'est-à-dire le 13 mai 2005, vers 19 heures, les docteurs Billon et Baudienville ont remis contre décharge à Mme H. une convocation à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour motif économique ;

Considérant que la concomitance entre ces deux événements laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de la salariée ;

Considérant que la société Cabinet médical de Beauregard soutient que les docteurs Billon et Baudienville ne pouvaient savoir, après un simple examen clinique, que l'affection présentée par Mme H. était cancéreuse et que le licenciement pour motif économique de cette dernière, qui était motivé par le départ d'une associée, le docteur M., et la nécessité de réduire les coûts de fonctionnement du cabinet, était prévu antérieurement ;

Que la société Cabinet médical de Beauregard verse aux débats :

- une attestation d'une salariée, Mme D., qui affirme : *"Début 2005 les médecins nous ont fait part à moi-même, Mme D. et ma collègue Mme H. des difficultés rencontrées au cabinet et qu'ils seraient amenés certainement à une suppression de personnel et devraient se séparer d'un des deux appartements qui était en location. Tout cela leur faisait beaucoup de charges à régler depuis le départ du troisième médecin Mme M. en 2003. Donc nous étions au courant de la situation des problèmes de la SCM. Depuis 2003, les médecins essayaient de trouver une solution pour régler les soucis financiers. Par ailleurs, ils ne pouvaient plus tous les deux assurer les charges de trois médecins. Fin avril 2005, ma collègue Mme H. m'a prévenue que les deux médecins avaient convenu d'un entretien le 13 mai 2005 au matin "*,

- une attestation d'un autre salarié, M. Frdj, qui déclare : *"A la suite du départ de Mme M. en août 2003, et après ne pas avoir trouvé de remplaçant, les médecins nous ont annoncé fin 2004-début 2005 qu'une baisse des charges dues aux deux appartements en location professionnelle et du secrétariat devait s'opérer.*

Ils pensaient soit se séparer d'un appartement, soit diminuer le secrétariat ou effectuer les deux. Au début de l'année 2005, Mme H. m'annonce qu'elle est persuadée qu'elle va être licenciée (selon son instinct). Nous en avons parlé à plusieurs reprises bien avant sa convocation officielle. Elle n'était pas abattue et me disait qu'elle souhaitait travailler dans le domaine social [...], je ne comprends pas les accusations dont font l'objet MM. Billon et Baudienville qui ont été d'une grande transparence en nous tenant constamment au courant de leurs difficultés. [...] j'avais de très bons rapports avec Mme H.,"

- une attestation de Mme C., qui affirme : *"Mme H. m'avait prévenue dès les débuts de l'année 2005 qu'elle allait quitter le cabinet médical car étant donné qu'il n'y avait plus que deux médecins, la situation du cabinet avait changé et donc elle se préparait à un licenciement éventuel.*

Par ces motifs, elle allait reprendre des formations et rechercher dès lors un nouvel emploi.

A une autre occasion, elle m'a dit qu'elle avait déjà fait des formations et qu'elle attendait de nouvelles propositions d'emploi",

- une attestation de Mme L., qui déclare : *"Habitant dans le même immeuble que le cabinet médical, donc j'avais des contacts avec les secrétaires. [...] [Mme H.] m'a [...] dit plusieurs semaines avant son licenciement que les docteurs lui avaient parlé des difficultés dans le cabinet et qu'elle avait peur de se faire licencier. Elle cherchait ailleurs un poste avec ses formations" ;*

Mais considérant que le fait qu'une procédure de licenciement pour motif économique ait été envisagée par la société Cabinet médical de Beauregard et que Mme H. ait craint pour son emploi n'implique pas que l'employeur avait effectivement pris la décision d'engager cette procédure ;

Qu'en outre, la société Cabinet médical de Beauregard soutient dans ses écritures que le cabinet comptable ne lui ayant toujours pas transmis, le 13 mai 2005, le projet de convocation à un entretien préalable, le docteur Baudienville a établi ce document à la main, sous la dictée du comptable joint par téléphone ;

Que la société Cabinet médical de Beauregard ne justifie pas qu'elle avait, antérieurement au 13 mai 2005, demandé à son comptable de lui adresser un projet de convocation à entretien préalable et que le fait que le docteur B.

ait téléphoné à ce dernier pour pouvoir rédiger ladite convocation sous sa dictée démontre que la rédaction de ce document a été improvisée dans l'urgence, alors que l'employeur venait de diagnostiquer que sa salariée était atteinte d'une affection grave et potentiellement cancéreuse ;

Qu'ainsi, la société Cabinet médical de Beauregard ne démontre pas que sa décision de licencier Mme H. était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et qu'il est au contraire établi l'existence d'une corrélation directe entre la révélation de l'état de santé de cette dernière et la décision d'engager une procédure de licenciement à son endroit ;

Considérant qu'en conséquence le licenciement de Mme H. présente un caractère discriminatoire et qu'il est entaché de nullité ;

Considérant que le jugement entrepris sera infirmé en ce sens ;

Sur les conséquences de la nullité du licenciement :

- sur la réintégration :

Considérant que le salarié dont le licenciement est nul a droit à être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent ;

Considérant qu'il convient donc de faire droit à la demande de réintégration formée par Mme H., laquelle prendra effet dans un délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision ;

Considérant que le prononcé d'une astreinte ne s'avère pas nécessaire ;

- sur l'indemnisation du préjudice :

Considérant que Mme H. peut également prétendre au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre le 27 mai 2005 et la date de sa réintégration effective, dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée ; qu'il en résulte que doivent être prises en compte les augmentations générales de salaire consenties à l'autre salariée de la société Cabinet médical de Beauregard, employée en qualité de réceptionniste, et que doivent être déduits de la réparation du préjudice subi les revenus que la salariée a tirés d'une autre activité ainsi que les revenus de remplacement qui lui ont été servis pendant cette période ;

Considérant qu'en conséquence il y a lieu pour déterminer ce préjudice :

- d'enjoindre à la société Cabinet médical de Beauregard de justifier des augmentations générales de salaire consenties à son autre salariée employée en qualité de réceptionniste pendant la période considérée,

- d'enjoindre à Mme H. de produire, pour la période considérée :

- l'ensemble de ses avis d'imposition,

- un état récapitulatif ou tout autre justificatif équivalent mentionnant l'ensemble des prestations qui lui ont été servies (notamment indemnités journalières de Sécurité sociale, prestations au titre du régime de prévoyance, indemnités de chômage) émanant de la Caisse primaire d'assurance maladie à laquelle elle est rattachée, de l'organisme de prévoyance auquel elle est affiliée, de Pôle emploi et de tout autre organisme lui ayant versé des prestations ;

Considérant qu'il y a lieu d'ores et déjà d'allouer à Mme H. la somme de 35 000 € à titre d'indemnité provisionnelle à valoir sur son préjudice ;

Considérant que le prononcé d'une astreinte ne s'avère pas nécessaire ;

- sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Considérant que le salarié qui est réintégré ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il convient de débouter Mme H. de cette demande ;

Considérant que le jugement déféré sera infirmé en ce sens ;

- sur l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-15, la lettre de licenciement pour motif économique ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué ;

Qu'en l'espèce, ce délai n'a pas été respecté dans la mesure où la date prévue pour l'entretien préalable était le vendredi 20 mai 2005 et où la lettre de licenciement a été expédiée le vendredi 27 mai suivant ;

Considérant qu'en outre, l'article L. 1232-4 du Code du travail dispose que lorsqu'il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, la convocation à l'entretien préalable au licenciement doit mentionner la faculté pour le salarié concerné de se faire assister par un conseiller extérieur de son choix ainsi que l'adresse des services où la liste de ces conseillers est tenue à la disposition des salariés ;

Considérant qu'en l'espèce, la convocation à l'entretien préalable adressée à Mme H. ne comporte pas ces mentions ;

Considérant que le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a alloué à Mme H. la somme de 500 € à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, cette dernière n'ayant pas interjeté appel de ce chef ;

- sur les dommages-intérêts pour non-respect de la procédure prévue à l'article L. 1233-19 du Code du travail :

Considérant que l'article L. 1233-19 n'impose à l'employeur d'informer l'autorité administrative qu'en cas de licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, s'agissant d'un licenciement individuel ;

Considérant que c'est donc à juste titre que le Conseil a débouté Mme H. de sa demande ;

- sur l'indemnité pour non-information de la salariée relative à la priorité de réembauchage :

Considérant qu'il est constant que la lettre de licenciement ne mentionne pas la possibilité pour la salariée de demander à bénéficier de la priorité de réembauchage, en violation des dispositions des articles L. 1233-42 et L. 133-45 du Code du travail, et qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef une indemnité d'un montant de 200 € ;

Considérant que le jugement entrepris sera infirmé en ce sens ;

- sur les dommages-intérêts pour défaut de mention des droits en matière de droit individuel à la formation :

Considérant que la société Cabinet médical de Beauregard n'a pas informé Mme H. de ses droits en matière de droit individuel à la formation dans la lettre de licenciement, en violation des dispositions de l'article L. 6323-18 du Code du travail, et que cette omission a nécessairement causé à cette dernière un préjudice qu'il convient d'évaluer à la somme de 300 € ;

Sur les dommages-intérêts pour préjudice moral :

Considérant que Mme H. a subi, du fait de la discrimination en raison de son état de santé dont elle a fait l'objet, un

préjudice moral distinct de celui résultant de son licenciement et qu'il y a lieu de lui allouer la somme de 10 000 € à titre de dommages-intérêts ;

Considérant que le jugement entrepris sera infirmé en ce sens ;

Sur les dommages-intérêts pour appel incident abusif : (...)

Sur les intérêts : (...)

Sur la demande en paiement de dommages-intérêts formée par l'Union locale CGT de Chatou :

Considérant que la violation par l'employeur des dispositions prohibant la discrimination et des dispositions en matière de licenciement économique a porté un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif que représente l'union locale CGT de Chatou et qu'il convient d'allouer à cette dernière, en application de l'article L. 2132-3 du Code du travail, des dommages-intérêts d'un montant de 1 000 € ;

Considérant que le jugement déféré sera infirmé en ce sens ;

Sur l'indemnité de procédure :

Considérant qu'il apparaît équitable de condamner la société Cabinet médical de Beauregard à payer à Mme H. la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile en sus de celle qui lui a été allouée en première instance et à l'union locale CGT de Chatou la somme de 500 € sur le même fondement ;

Considérant qu'il convient de débouter la société Cabinet médical de Beauregard de sa demande d'indemnité de procédure ;

PAR CES MOTIFS :

Infirmes partiellement le jugement du Conseil de prud'hommes de Poissy en date du 9 septembre 2008 et statuant à nouveau sur les chefs infirmés :

Prononce la nullité du licenciement de Mme V. épouse H. ;

Ordonne la réintégration de Mme H. dans un délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision ;

Dit n'y avoir lieu de prononcer une astreinte ;

Condamne la société Cabinet médical de Beauregard à payer à Mme H. les sommes suivantes : 17 791,67 € (bruts) à titre de rappel de salaire du 1^{er} décembre 2002 au 26 mai 2005, 1 779,16 € (bruts) au titre des congés payés afférents ;

Dit que ces sommes sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation ;

Déboute Mme H. de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société Cabinet médical de Beauregard à payer à Mme H. les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt : 200 € titre d'indemnité pour non-information de la salariée relative à la priorité de réembauchage, 10 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral ;

Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 du Code civil ;

Ordonne la réouverture des débats en ce qui concerne l'évaluation du préjudice subi par Mme H. du fait de son licenciement nul.

(Mme Robert, prés. - M. Hinot, mand. synd. - M^{es} Rominger, Pierre Noël, Moreau, av.)

Note.

« *Concomitance* » et « *corrélation* », voilà deux termes extrêmement précis, dont a usé la Cour d'appel de Versailles, afin d'apporter une nouvelle pierre à l'édifice de la preuve en matière de discrimination ; édifice consacré par l'article L. 1134-1 du Code du Travail qui dispose que *"le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte"* et *"au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction, après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles"*.

Par ces deux notions de « concomitance » et de « corrélation », la Cour d'appel de Versailles fait une juste appréciation des faits, non pas pris isolément mais reliés entre eux dans le temps et globalisés, afin d'appréhender la démarche ayant conduit l'employeur à rompre le contrat de travail. Cette analyse audacieuse pouvait laisser présager une juste et totale réparation du préjudice causé à la salariée. Pourtant, il n'en a rien été puisque la Cour d'appel de Versailles, après avoir ordonné la réintégration de la salariée, a entendu déduire des dommages et intérêts accordés à celle-ci les sommes, perçues par elle durant la période d'éviction illégale.

Les faits étaient les suivants. Le 19 mai 2004, le docteur M. cédait ses parts au sein de son cabinet médical, constitué sous forme de société, aux docteurs Billon et Baudienville. Cette cession conduisait la société, qui employait Mme H. comme réceptionniste depuis le 2 novembre 2000, à réduire son temps de travail le 1^{er} septembre 2004, par avenant. Le 13 mai 2005, au matin, Mme H. qui venait de constater qu'elle présentait une grosseur à un sein, demandait à ses employeurs, les docteurs Billon et Baudienville, de l'examiner. Ces derniers diagnostiquaient alors, à la palpation, l'existence d'une tumeur.

Le soir même, à 19 h 30, la salariée recevait, en main propre, une convocation à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour motif économique, l'entretien préalable étant prévu le 20 mai 2005. Dès le lendemain, la salariée effectuait une mammographie sur prescription de l'un des médecins. Le 27 mai 2005, la salariée, Mme H., était licenciée pour... motif économique.

Après avoir obtenu le paiement d'une provision, par ordonnance de référé du Conseil de prud'hommes de Poissy du 22 février 2008, Mme H. saisissait le Conseil de prud'hommes au fond.

Par jugement du 9 septembre 2008, le tribunal estimait que le licenciement de Mme H. était sans cause réelle et sérieuse, tout en jugeant que le licenciement n'était pas discriminatoire, au motif qu'il avait été envisagé antérieurement au 13 mai 2005, tandis que le diagnostic précis du cancer n'avait été posé qu'à la mi-juillet 2005 et qu'une réorganisation du cabinet avait eu lieu, à la suite du départ de l'un des médecins associés.

La salariée interjetait appel du jugement rendu, et forte d'une décision de la Halde concluant que le licenciement était fondé sur son état de santé et qu'il constituait une discrimination au sens des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail (délibération n° 2009-415 du 21 déc. 2009), Mme H. sollicitait notamment la nullité de son licenciement, pour discrimination, et sa réintégration au sein du cabinet médical.

La Cour d'appel de Versailles confirme, partiellement, le jugement de Conseil de prud'hommes de Poissy, et prononce la nullité du licenciement de Mme H., ordonne sa réintégration et condamne, notamment, l'employeur au paiement d'une somme correspondant, selon la Cour, à la réparation de la « *totalité du préjudice subi* ». Ce préjudice est pourtant fixé dans la limite du montant des salaires dont Mme H. a été privée et après déduction des revenus qu'aurait pu tirer la salariée d'une autre activité, ainsi que des revenus de remplacement qui lui ont été servis entre le 27 mai 2005 et la date de sa réintégration effective.

L'intérêt de la décision réside dans le fait qu'au-delà des éléments qui lui étaient présentés, la Cour va s'attacher à apprécier, dans un premier temps, exclusivement, deux événements, à savoir : l'appréciation de l'état de santé par les deux médecins et la convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique. Conformément aux dispositions de l'article L. 1134-1 du Code du travail, à ce stade, la salariée doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

C'est pourtant l'unique simultanéité, le seul fait que ces deux événements se produisent en même temps, qui vont conduire la Cour à estimer que cette concomitance entre ces deux événements laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de la salariée et que, par là-même, l'étape première imposée par l'article L. 1134-1 du Code du travail a été franchie.

La démarche de la Cour est pratique et pragmatique ; elle l'est d'autant plus qu'elle requalifie un élément de procédure, la convocation à un entretien préalable, en un élément de fait, qui, relié à un unique élément de pur fait, l'état de santé de la salariée, laisse alors supposer l'existence d'une discrimination.

Cette étape admise, il appartenait alors à l'employeur de prouver que sa décision était justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. L'employeur va s'y atteler, soutenant qu'il ne pouvait savoir, après un simple examen clinique, que l'infection présentée par Mme H. était cancéreuse et que le licenciement pour motif économique avait été envisagé antérieurement à la journée du 13 mai 2005. C'est pourtant en vain que l'employeur tentera de se justifier puisque la Cour, après avoir apprécié la concomitance du constat de l'état de santé par les deux médecins et de la convocation à l'entretien préalable, la même journée, en tire la conclusion que l'un des éléments a appelé l'autre.

Lors de cette seconde étape, la Cour ne se contente plus de constater la simultanéité des événements, établit un lien entre les deux faits. L'appréciation des éléments de fait est globale, en relation les uns avec les autres. La corrélation admise, après la concomitance des événements, la Cour peut alors écarter toute justification de l'employeur par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (1).

La démarche de la Cour d'appel de Versailles est intéressante et rappelle, à bien des égards, la récente position de la Cour de cassation prise en matière de reconnaissance du harcèlement moral par les juges (2). La Cour de cassation, faisant suite aux quatre arrêts rendus le 24 septembre 2008 (3), invite le juge à appréhender les faits dans leur ensemble et à dire ensuite s'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Le juge ne doit pas, ainsi, démonter un par un chacun des faits présentés par l'employeur sans avoir dit préalablement si la présomption existait.

Les faits, selon la Cour de cassation, ne doivent pas être pris isolément, mais doivent permettre de dégager un contexte utile à l'analyse de la rupture du contrat de travail. Cette prise en compte du contexte s'est précisément imposée à la Cour d'appel de Versailles, qui, après avoir constaté la concomitance entre deux événements, en a déduit fort justement une corrélation.

La Cour devait encore se prononcer sur les conséquences de la nullité du licenciement de Mme H. et de sa réintégration (4). Malheureusement, sur la question de la rémunération due, la Cour d'appel de Versailles a fait preuve de moins d'audace : la réparation de la salariée est fixée à son minima, à savoir ses salaires pour la période s'écoulant entre la date de son licenciement et la date de sa réintégration effective, après déduction des sommes qu'aurait pu tirer la salariée d'une autre activité ou des revenus de remplacement dont elle aurait bénéficié pendant cette période.

La Cour de cassation s'était, déjà, prononcée sur les conséquences de la réintégration d'un salarié non protégé dont le licenciement avait été annulé pour discrimination syndicale ; elle avait attribué une réparation forfaitaire, sans déduction de sommes perçues par le salarié durant son éviction (5). Commentant cette décision, Julie Guyon rappelait la diversité, voire les incohérences, qui existent dans la fixation des indemnités dues à un salarié réintégré. L'auteur rappelait que, lors de licenciements de salariés protégés sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail (6), et lors de licenciements de salariés grévistes (7), "*le critère de la violation d'une norme constitutionnelle*" semblait être retenu, par la Cour de cassation, pour estimer que l'indemnité due au salarié, pour la période de nullité, est forfaitaire et ne saurait être diminuée du montant des revenus éventuellement perçus par celui-ci. L'auteur y voyait une distinction à faire dans l'appréciation des conséquences des réintégrations : les réintégrations trouvant leur fondement dans la violation d'une norme constitutionnelle et celles ayant trait à la violation d'une norme "inférieure" ; et ce, dès lors que les textes ne donnent aucune précision sur l'indemnité due.

Il est regrettable que la Cour d'appel de Versailles n'ait pas été sensible à cette distinction. Les faits scandaleux s'y prêtaient assurément. Le droit aussi, si l'on rattache, fort justement, les discriminations liées à l'état de santé du salarié à l'article 1^{er} de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 : "*Les Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit*".

Emmanuel Pardo, Avocat au Barreau de Nice

(1) Rapp. Soc. 30 mars 2011, PBR, p. n° 09-71.542.

(2) Soc. 25 janvier 2011 n° 09-42.766 P+B+R.

(3) N° 06-45.747, n° 06-45.579, 06-43.504, Dr. Ouv. 2008 p. 545, n. P. Adam.

(4) Sur la discrimination liée à l'état de santé et sa sanction par le juges des référés v. CA Nîmes 9 février 2010 et Soc. 16 décembre 2010, Dr. Ouv. 2011 p. 192, n. B. Augier.

(5) Soc. 2 juin 2010, p. n° 08-43.277, Dr. Ouv. novembre 2010, p. 608, n. J. Guyon.

(6) Soc. 3 mai 2001, RJS 2001, n° 892.

(7) Soc. 2 février 2006, Bull. civ. V, n° 53, Dr. Ouv. 2006, p. 540.