

DISCRIMINATION Etat de santé – Licenciement – Nullité de la rupture – Réintégration ordonnée par voie judiciaire – Défaut d'exécution – Demande postérieure en résiliation judiciaire du contrat de travail – 1° Indemnités – Revenus de remplacement – Cumul – 2° Effets de la résiliation – Licenciement nul.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 mai 2013
Cabinet médical de Beaugard contre H. (p. n°11-28.734)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, par contrat à durée indéterminée du 2 novembre 2000, Mme H. a été engagée par la société civile de moyens Cabinet médical de Beaugard en qualité de réceptionniste à temps partiel ; qu'à la suite d'un examen médical pratiqué à sa demande par son employeur le 13 mai 2005, la salariée a été convoquée le jour même, par lettre remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé au 20 mai suivant et a été licenciée pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception du 27 mai 2005 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement ; que la HALDE est intervenue au soutien de sa demande ; que, par arrêt du 14 décembre 2010, la cour d'appel de Versailles a ordonné sa réintégration ; que, devant le refus de la société de procéder à sa réintégration, la salariée a sollicité de la cour d'appel la résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

Sur le pourvoi principal de l'employeur : [...]

Sur le premier moyen du pourvoi incident de la salariée, qui est recevable :

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, ensemble l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

Attendu qu'en application des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de santé est nul ; que, dès lors qu'il caractérise une atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et le jugement constatant la résiliation judiciaire de son contrat de travail, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période ;

Attendu qu'après avoir jugé le licenciement de la salariée nul comme prononcé en raison de son état de santé, la cour d'appel a dit qu'il sera déduit des salaires qu'aurait dû percevoir la salariée les revenus que cette dernière a pu tirer d'une autre activité professionnelle

pendant la période correspondante ainsi que les revenus de remplacement qui ont pu lui être servis pendant cette même période ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen du pourvoi incident, qui est recevable :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1235-3 du code du travail ;

Attendu que lorsque le salarié a obtenu judiciairement sa réintégration et que l'employeur y fait obstacle, ce dernier est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à ce que, renonçant à la réintégration, il prenne acte de la rupture de son contrat de travail ou que le juge en prononce la résiliation ; que dans ce cas, le salarié a droit en outre aux indemnités de rupture de son contrat de travail ainsi qu'à une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel retient que, dans son arrêt du 14 décembre 2010, la cour d'appel a requalifié le contrat de travail à temps partiel de Mme H. en contrat de travail à temps plein, que dès lors, la société Cabinet médical de Beaugard devait réintégrer la salariée sur la base d'un travail à temps plein, sauf à ce que cette dernière accepte de signer un avenant à son contrat de travail précisant qu'elle travaillerait à temps partiel, selon un horaire précisé dans ledit contrat, ce qui n'a pas été le cas, qu'en conséquence, en imposant à la salariée une réintégration dans un emploi à temps partiel, l'employeur a commis un manquement à ses obligations contractuelles suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, avec effet à la date du prononcé de l'arrêt, que cette résiliation ne produit pas les effets d'un licenciement nul, étant sans lien avec l'état de santé de la salariée, mais qu'elle produit les effets d'un licenciement abusif ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la résiliation judiciaire du contrat de travail était prononcée du fait du refus de l'employeur de procéder à la réintégration ordonnée par son précédent arrêt en raison de la nullité du licenciement, ce dont elle aurait dû déduire que la résiliation judiciaire produisait les effets d'un licenciement illicite, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Constata la déchéance du pourvoi formé par la société cabinet médical de Beaugard ;

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a dit que la résiliation judiciaire prononcée produit les effets d'un licenciement abusif et en ce qu'il a dit qu'il sera déduit des salaires qu'aurait dû percevoir la salariée pour la période du 27 mai 2005 au 27 octobre 2011 les revenus que cette dernière a pu tirer d'une autre activité professionnelle pendant la période correspondante ainsi que les revenus de remplacement qui ont pu lui être servis pendant cette même période et en ce qu'il a enjoint aux parties de verser aux débats et

de communiquer à la partie adverse des documents, l'arrêt rendu le 27 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

(M. Lacabarats, prés. – M. Bailly, rapp. – M. Finielz, av. gén. – SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note.

Dans cette affaire, un cabinet médical employant une réceptionniste à temps partiel voit partir un de ses associés et impose à la salariée une réduction de son temps de travail pour motif économique.

Neuf mois plus tard, cette salariée s'inquiète d'une grosseur anormale dans sa poitrine et demande à l'un de ses employeurs médecin de l'examiner. Ce dernier diagnostique une tumeur et met en œuvre, le soir même, une procédure de licenciement pour motif économique.

Ces faits pour le moins choquants ont amené la Cour d'appel de Versailles à prononcer la nullité de ce licenciement intervenu en raison de l'état de santé. La réintégration a été ordonnée à temps plein, mais la réparation octroyée par la Cour à cette salariée était partielle, car amputée des revenus de remplacement perçus durant la période d'éviction illégale (1).

L'amputation des dommages et intérêts nécessitait que les parties fournissent à la Cour les éléments de calcul du préjudice à l'occasion d'une audience ultérieure à laquelle elles étaient convoquées par le juge d'appel. Dans l'intervalle, l'employeur devait réintégrer la salariée, qui ne bénéficiait que d'une provision.

Ce nouveau rendez-vous judiciaire a permis à la salariée de placer les conditions de sa réintégration sous le contrôle du juge.

L'employeur, pourtant condamné à réintégrer la salariée à temps plein, lui imposait un temps partiel et s'abstenait de la convoquer à une visite de reprise, alors qu'elle avait subi une longue maladie ; la salariée a donc demandé à la Cour d'appel de constater la résistance de l'employeur à la réintégrer effectivement dans son emploi et, en conséquence, de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La réouverture des débats initialement prévu pour l'évaluation du préjudice a permis à la salariée de soumettre à la Cour d'appel l'inexécution par l'employeur de l'arrêt du 14 décembre 2010.

Face aux nouveaux manquements de l'employeur, la Cour a prononcé, le 27 octobre 2011, la résiliation

(1) Arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 14 décembre 2010, Dr. Ouv. 2011, p. 379, n. E. Pardo.

judiciaire du contrat de travail au motif que la réintégration décidée judiciairement n'avait pas été mise en œuvre de manière effective. Mais la Cour persistait dans sa décision à déduire les revenus de remplacement perçus par la salariée entre son licenciement et sa réintégration, et considérait que la résiliation produisait seulement les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Chambre sociale casse l'arrêt rendu et consacre (P+B), d'une part, le droit à une réparation intégrale du préjudice subi par une salariée discriminée en raison de son état de santé et, d'autre part, le droit à une réintégration effective en cas de poursuite du contrat ordonnée judiciairement.

1. Le droit à une réparation intégrale en cas de discrimination en raison de l'état de santé

Au visa de l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution qui garantit le droit à la protection de la santé, la Cour de cassation décide que la réparation du préjudice subi par la salariée entre son licenciement illicite et sa réintégration ne peut subir de réduction, quels qu'aient été ses éventuels revenus pendant cette période.

La Cour confirme ainsi la perspective déjà adoptée d'une indemnisation sanctionnant pleinement l'employeur qui discrimine en raison de l'état de santé (2).

En mettant à la seule charge de l'employeur la réparation intégrale du préjudice subi par le salarié, la Cour de cassation fait jouer à plein la « garantie » constitutionnelle en cas d'atteinte au droit fondamental à la santé.

Dans l'arrêt du 29 mai 2013, l'employeur qui porte la responsabilité de la seconde rupture annulée est condamné au paiement de l'ensemble des indemnités de rupture, sans déduction de celles perçue par la salariée au titre du licenciement pour motif économique intervenu 7 ans plus tôt et annulé par la Cour d'appel en 2010. La Cour de cassation apporte ainsi la dernière pierre qui manquait à l'édifice du droit à une réparation intégrale en cas de discrimination en raison de l'état de santé déjà construit avec l'arrêt du 11 juillet 2012.

2. Le contrôle de l'effectivité de la réintégration par le juge qui l'a ordonnée

En cas de licenciement nul, le salarié dispose d'un droit à une réintégration dans son emploi. Mais comment garantir alors une réintégration effective et, surtout, de

quel recours le salarié dispose-t-il en cas d'obstruction de l'employeur ?

Dans cette affaire, c'est la réouverture des débats prévue par le juge pour l'estimation du préjudice qui a permis à la Cour d'appel de contrôler l'effectivité de la réintégration qu'elle avait ordonnée. À défaut d'une telle configuration, le salarié doit demander au juge d'assortir sa décision d'une astreinte dont il se réserve la liquidation pour pouvoir le solliciter à nouveau et s'épargner de s'adresser au juge de l'exécution ou d'entamer une nouvelle procédure prud'homale.

3. L'inexécution par l'employeur de la réintégration judiciaire du salarié : un manquement illicite

En cas de manquements de l'employeur à ses obligations, le salarié peut demander au juge la résiliation judiciaire de son contrat de travail ou prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Si les manquements dénoncés sont suffisamment graves, le juge prononce la rupture du contrat de travail aux torts et griefs de l'employeur, avec les conséquences indemnitaires d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (3).

Si la demande de résiliation judiciaire ou la prise d'acte justifiée émane d'un salarié protégé, la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur (4).

Ce n'est que récemment qu'une telle sanction a été étendue par la Cour de cassation au cas de la résiliation judiciaire d'un salarié victime de harcèlement sur le fondement de l'article L. 1152-3 du Code du travail, qui prévoit la nullité de toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions sur le harcèlement moral (5).

L'arrêt du 29 mai 2013 étend la sanction de la nullité aux effets d'une résiliation judiciaire ou d'une prise d'acte motivée par les obstacles de l'employeur à une réintégration judiciaire.

Le juge doit donc qualifier le manquement qui justifie la rupture aux torts et griefs de l'employeur en remontant à la source de l'obligation transgressée, un manquement grave emportant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, un manquement illicite ceux d'un licenciement nul. Cette qualification est contrôlée par la Cour de cassation.

Dans cette affaire, la Cour de cassation considère à juste titre que le refus de réintégrer à temps plein une salariée discriminée constitue un manquement illicite.

(2) Cass. Soc. 11 juillet 2012, n° 10-15905, Dr. Ouv. 2012, p. 802, n. M. Bonnechère.

(3) en matière de résiliation : Cass. Soc. 20 janvier 1998, n° 95-43350.

(4) Prise d'acte : Cass. Soc. 29 mai 2013, n° 12-15.974, Dr. Ouv. 2013, p. 505, n. C.S. ; 27 janvier 2010, n° 08-44897 ; Cass. Soc. 5 juillet 2006, n° 04-46009, Dr. Ouv. 2007, p. 75, n. L. Milet ; résiliation judiciaire : Cass. Soc. 26 septembre 2006, n° 05-41890.

(5) Cass. Soc., 20 févr. 2012, n° 11-26560.

Alors que la salariée bénéficiait d'un droit à la poursuite de son contrat de travail, l'employeur a « *fait obstacle* » à sa réintégration effective. Ce faisant, il a réitéré la discrimination judiciairement reconnue et doit être sanctionné à ce titre. À défaut de poursuivre le contrat de travail, l'employeur a poursuivi la discrimination, en

imposant à la salariée une réintégration à temps partiel. Cette « *récidive* » est sanctionnée par le prolongement de la réparation intégrale du préjudice, non plus seulement jusqu'à la réintégration, mais jusqu'à la seconde rupture aux torts et griefs de l'employeur.

Rachel Spire, *Avocate au Barreau de Paris*