

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL Maladie – Absences répétées désorganisant la production – Preuve rapportée par l'employeur (non) – Volonté d'évincer des salariés malades – Discrimination liée à l'état de santé (L. 1132-1) – Nullité de la rupture – Réintégration.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MULHOUSE (Industrie) 18 février 2014
D. contre Peugeot Citroën Automobiles

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. Farid D., assisté lors de l'audience du 10 décembre 2013 par M. François Herrb, défenseur syndical CFDT muni d'un pouvoir et dûment mandaté par son organisation, fait plaider qu'il a été embauché le 1^{er} novembre 2000 par la société Peugeot Citroën Automobiles SA en contrat à durée indéterminée en qualité d'opérateur polyvalent UEP ferrage.

Cette embauche fait suite à des contrats en intérim depuis 1998.

La convention collective applicable était celle de la Métallurgie du Haut-Rhin et, en dernier lieu, il était classé APF 185, avec une rémunération de 1806,17 € brut.

À partir de 2011, il va connaître des problèmes de lombalgie entraînant des arrêts maladie.

Lors de deux entretiens, le 11 juillet 2011 et le 11 janvier 2012, ces arrêts maladie vont lui être reprochés.

Il est convoqué par courrier du 28 juin 2012 à un entretien préalable le 9 juillet 2012, et dispensé de travail à partir du 28 juillet 2012.

Il est licencié par lettre recommandée avec AR en date du 13 juillet 2012 au motif d'absences nombreuses et répétées entraînant une désorganisation de son équipe de travail et obligeant à d'incessants remplacements pour faire face aux contraintes de production.

Il est dispensé d'effectuer son préavis de deux mois et reçoit l'ensemble des documents de fin de contrat.

M. D. conteste le motif invoqué.

(...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur le caractère réel et sérieux du motif invoqué par l'employeur pour le licenciement :

L'article L. 1235-1 du Code du travail prévoit qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Aux termes de l'article L. 1232-6 du même code, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige et s'oppose à ce que l'employeur invoque, ensuite, des motifs non invoqués dans cette lettre (Cass. Soc. *Orlik*, 20 mars 1990, Bull. Civ. n° 124).

Cette lettre, datée du 13 juillet 2012, est ainsi rédigée :

« *Monsieur,*

Conformément aux articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail, nous vous avons convoqué, par courrier du 28 juin 2012, à l'entretien ayant pour objet votre éventuel licenciement, le 9 juillet 2012 à 9 h 30.

Lors de votre audition, vous étiez assisté de M. Ronald L.

Le délai légal de réflexion prévu par l'article L. 1232-6 du Code du travail étant écoulé, nous vous notifions votre licenciement pour les motifs suivants :

Vos absences nombreuses et répétées entraînent une désorganisation de votre équipe de travail et obligent à d'incessants remplacements pour faire face aux contraintes de production. En effet, nous dénombrons 8 arrêts de travail du 16 septembre 2011 à ce jour, qui représentent 63 jours, soit un absentéisme de 25 % sur cette période. Cette situation nous contraint donc de procéder à votre remplacement définitif.

À diverses reprises, et notamment au cours des entretiens que nous avons eus avec vous les 11 juillet 2011 et 11 janvier 2012, nous avons attiré votre attention sur les conséquences de toutes vos absences sur le fonctionnement de votre équipe et de l'atelier.

Ces mises en garde n'ont cependant pas modifié votre comportement de façon notable et durable, puisque, durant les mois qui se sont écoulés entre les 2 entretiens cités ci-dessus, vous avez eu 5 arrêts de travail, et depuis votre dernier entretien du 11 janvier 2012, nous dénombrons 3 nouvelles absences.

Compte tenu de ces faits, qui ne vous permettent pas d'exécuter de façon satisfaisante vos obligations contractuelles, nous avons décidé de résilier votre contrat de travail.

Le préavis de licenciement est pour vous de 2 mois et commencera à courir à compter de la présentation de cette lettre ; nous vous dispensons d'effectuer votre travail durant la période de préavis, votre rémunération vous étant versée aux échéances habituelles.

Nous vous informons par ailleurs que votre solde de droits acquis au titre du DIF s'élève à 120 heures, La somme correspondant à ces droits, soit 1 098 euros (120 heures x 9,15 euros) pourra être utilisée conformément aux dispositions de l'article L. 6328-18 du Code du travail.

À l'issue de cette période, la résiliation de votre contrat prendra effet et vous cesserez de faire partie de nos effectifs. Nous vous demandons de bien vouloir nous communiquer toute indication nous permettant de vous faire parvenir votre solde de tout compte et votre certificat de travail. (...).

Le Conseil remarque que la lettre de licenciement est motivée, en ce qu'elle respecte les prescriptions de l'article L. 1236-6 du Code du travail.

Il y a lieu d'examiner le seul grief contenu dans cette lettre de licenciement :

- « *Vos absences nombreuses et répétées entraînent une désorganisation de votre équipe de travail et obligent à d'incessants remplacements pour faire face aux contraintes de production.* ».

Les normes applicables :

Le Code du travail :

Article L. 1132-1 :

- « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.* ».

La convention collective de la Métallurgie du Haut-Rhin :

Article 30 – Conséquences de la suspension du contrat de travail pour maladie ou accident :

« *Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail et maladies professionnelles, doivent être portées à la connaissance de l'employeur dès que possible. Le certificat médical qui justifie l'arrêt de travail doit être envoyé à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, le cachet de la poste faisant foi.*

Les absences résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et notifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Cependant, l'employeur peut procéder à la rupture du contrat de travail si la prolongation de l'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle entraîne une perturbation dans la marche du service ou du secteur et nécessite le remplacement définitif du salarié. Toutefois, cette rupture ne pourra intervenir qu'à l'issue d'une durée d'absence pour maladie ou accident de trajet de un an, continue, et à l'issue d'une durée d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle de deux ans, continue.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au licenciement du salarié en raison des absences fréquentes et répétées perturbant un service ou un secteur et nécessitant son remplacement définitif. Cette rupture du contrat de travail ne pourra intervenir pour ce motif qu'à la suite de mises en garde écrites de l'employeur auprès du salarié, au cours des douze derniers mois précédant le licenciement.

Ces dispositions ne sauraient mettre l'intéressé dans une position plus favorable que celle des salariés restant en activité. En particulier, elles ne peuvent

faire obstacle au licenciement de l'intéressé dans le cas où celui-ci aurait été normalement (...).

La jurisprudence :

Pour la Cour de cassation, la répétition des arrêts maladie ou leur prolongation peuvent constituer un motif légitime de licenciement en présence des éléments suivants :

- une grave perturbation du fonctionnement de l'entreprise ;
- et la nécessité de remplacement définitif du salarié malade.

Dans un arrêt de principe, la Cour de cassation énonce que « *si l'article L. 122-45 du Code du travail, (recodif. art. L. 1132-1 et s.), qui fait interdiction de licencier un salarié en raison de son état de santé, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé, celui-ci ne peut être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif* » (Cass. Soc., 13 mars 2001, n°99-40.110).

Le remplacement doit être nécessaire compte tenu, notamment, de l'impossibilité de reporter temporairement la charge de travail entre les autres salariés.

Le remplacement doit être définitif. L'entreprise ne doit pas être en mesure de remplacer aisément ou provisoirement le salarié absent, soit en interne par une mutation provisoire, soit en externe par le recrutement d'un intérimaire ou d'un salarié sous CDD (Cass. Soc., 21 mai 2008, n°07-41.511). La nature de l'emploi occupé et la taille de l'entreprise doivent, notamment, rendre le remplacement définitif indispensable (période de formation importante du remplaçant, impossibilité de laisser le poste sans titulaire compte tenu de son importance dans l'organigramme de l'entreprise, répercussions sur les contacts avec la clientèle...).

Par remplacement définitif, il faut bien évidemment entendre « recrutement », c'est-à-dire l'embauche d'un autre salarié : le recours à une entreprise prestataire de services ne peut caractériser le remplacement définitif d'un salarié (Cass. Soc., 18 oct. 2007, n°06- 44.251, Bull. civ. V, n°163).

Elle a ainsi jugé que « *ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, les absences répétées pour maladie d'une ouvrière spécialisée (445 jours pour les 5 dernières années), dès lors qu'il a pu être constaté que ses absences ne désorganisaient pas l'entreprise et que le remplacement de la salariée était aisé* » (Cass. Soc. 10 oct. 1989 n°86-43.670, *Sté LCC-CICE c/ Maurin*).

Même solution si le salarié malade a été remplacé par un autre salarié de l'entreprise (Cass. Soc. 10 mai 2006, n°04-45.500, *Heitz c/ Sté Saemel Tram*)

De plus, la Cour de cassation a-t-elle tendance à prendre en compte la taille de l'entreprise, ainsi que la qualification du poste réellement exercé par le salarié.

L'absence de grande spécialisation d'un salarié ôte à l'employeur le droit d'invoquer la gêne que ses absences apportent à la production (Cass. Soc. 19 déc. 1991, *SA Garret c/ Miclo*).

De même, a été jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié trop souvent absent, mais dont le travail est dénué de toute responsabilité (Cass. Soc. 9 mai 1990, *Sté Carnaux Industrie c/ Picquet*).

Ou encore, ne constituent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement les absences répétées d'un salarié dont le travail, n'exigeant pas de qualification particulière, peut facilement être exercé par un autre salarié de l'entreprise (Cass. Soc. 23 juill. 1984, *SA Tonnerroise d'électronique c/ Boileau*).

La désorganisation de l'entreprise doit résulter d'une grave perturbation. Elle peut découler entre autres :

- du caractère inopiné et imprévisible ou de la trop grande fréquence d'absences de très courte durée d'un salarié occupant un poste impliquant une collaboration régulière et provoquant plus qu'une simple gêne dans la gestion ;
- de la prolongation de l'absence d'un collaborateur occupant un poste clef dans l'entreprise et de l'incertitude totale quant à la date possible de son retour.

Les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié, sa qualification professionnelle et ses responsabilités doivent en faire un rouage indispensable et irremplaçable dans l'entreprise.

La faible taille de l'entreprise ou de l'unité de production peut aggraver la perturbation causée par l'absence.

Moins importantes sont les responsabilités du salarié, plus grande est la taille de l'entreprise, et plus longue doit être la durée de l'absence pour justifier un licenciement.

Le Conseil juge que le licenciement de Farid D. est illégitime, à plusieurs titres.

S'agissant de la réalité de la perturbation de la marche de l'entreprise, la SA Peugeot Citroën Automobiles n'apporte aucune indication précise, aucun élément objectif, permettant de comprendre en quoi l'absence de M. Farid D. auraient engendré un important dysfonctionnement.

Il ne suffit pas de décrire une gêne en des termes vagues et généraux, encore faut-il la détailler, et invoquer des conséquences précises et vérifiables.

C'est ainsi que la SA Peugeot Citroën Automobiles se prévaut, dans ses conclusions, du fait que le pool de remplacement mis en place à l'atelier Ferrage devient inopérant, dès lors que l'absentéisme d'un salarié comme M. Farid D. atteint près de 40 %.

Mais, dans les pièces annexes, aucun document, aucune trace du seuil à partir duquel l'absence d'un (ou plusieurs ?) salariés devient intolérable au point de devoir procéder à son licenciement.

Quoi qu'il en soit, la SA Peugeot Citroën Automobiles a supporté l'absence de M. Farid D. pendant une période de près de 2 ans, sans le remplacer avant l'enclenchement de la procédure de licenciement.

Et elle n'a pas produit les éléments objectifs qui auraient pu démontrer une véritable désorganisation de son entreprise.

De plus, la lettre de licenciement évoque une désorganisation « *de votre équipe de travail* ».

Or, la jurisprudence de la Cour de cassation est très rigoureuse dans l'appréciation de la lettre de licenciement, estimant que c'est l'entreprise dans sa totalité qui doit être perturbée, et non pas un seul de ses établissements, *a fortiori* un service, et encore *a fortiori* une équipe au sein d'un service.

Dans ce sens :

« Mais attendu qu'ayant fait une exacte application de l'article L. 1232-6 du Code du travail en relevant que la lettre de licenciement mentionnait une désorganisation du seul service du salarié et non de l'entreprise, la Cour d'appel, qui a, appréciant souverainement les éléments de preuve produits devant elle, constaté que la nécessité d'un remplacement définitif de ce salarié n'était pas établie, a, sans modifier l'objet du litige ni devoir suivre les parties dans le détail de leur argumentation, légalement justifié sa décision ; » (Cass. Soc. 2 déc. 2009, n°08-43486).

Et récemment :

« Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait elle-même constaté que la lettre de licenciement visait une perturbation dans le fonctionnement de l'établissement dans lequel travaillait la salariée et non de l'entreprise, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ; » (Cass. Soc. 23 janv. 2013, n°11-28075).

Cette jurisprudence prend tout son sens si on tient compte de la taille de l'entreprise défenderesse (plus de 8 000 salariés).

Le Conseil a examiné les pièces produites par la SA Peugeot Citroën Automobiles pour illustrer l'absentéisme de M. Farid D., ou « son manque de présentéisme ».

L'annexe n°1, intitulée « détails des absences de M. D. », fait apparaître qu'aucune absence dite « injustifiée » n'est reprochée à M. Farid D.

En effet, le tableau reprend les absences pour maladie, toutes justifiées, selon le document, par des avis d'arrêt délivrés par le médecin.

Sont ensuite détaillées toutes les absences : pour congés payés annuels, pour congés payés individuels, pour congés d'ancienneté, pour préavis payé, pour chômage partiel, pour formation, pour journée de solidarité, etc.

Les arrêts maladie sont comptabilisés à compter du 18 janvier 2011 jusqu'au 29 juin 2012, soit un an et demi.

Le pourcentage d'absentéisme à ce titre est d'environ 30 %, et non pas 40 % comme le prétend la SA Peugeot Citroën Automobiles, qui a, de toute évidence, additionné les autres causes d'absence autorisées pour arriver à ce chiffre.

Quoi qu'il en soit, ce sont bien les absences pour raison de maladie qui sont reprochées à M. Farid D..

Cela ressort de la motivation de la lettre de licenciement, mais aussi, de façon non dissimulée, des lettres intitulées « mise en garde », reproduites ci-dessous :

Lettre du 12 juillet 2011 :

« MISE EN GARDE

Monsieur, Nous vous confirmons les termes de l'entretien que nous avons eu avec vous le 11 juillet 2011, au cours duquel nous avons attiré votre attention sur l'importance et la fréquence de vos absences.

En effet, votre situation actuelle dans ce domaine occasionne des gênes dans notre organisation industrielle et dans le bon fonctionnement de votre UEP, provoquant ainsi :

- des risques de retard dans le démarrage des installations ;

- l'obligation d'assurer des remplacements, avec l'insatisfaction du personnel que cela peut entraîner ;

- la nécessité de formation supplémentaire pour assurer ces remplacements ;

- le risque d'augmentation de retouches par les non-titulaires de postes, pouvant mettre en cause le niveau de qualité de nos produits.

Nous attirons votre attention sur le fait que la bonne marche d'une entreprise passe par la stabilité de son personnel et, à ce titre, chacun y contribue en remplissant ses obligations contractuelles, notamment en matière de présentéisme.

Nous comptons sur vous pour améliorer votre situation de façon notable et durable.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Responsable de groupe »

Lettre du 12 janvier 2012 :

« MISE EN GARDE

Monsieur,

Nous revenons aux termes de l'entretien que nous avons eu avec vous le 11/07/2011, ainsi qu'à notre lettre du 12/07/11. Nous y avons attiré votre attention sur l'importance et la fréquence de vos absences et leur impact sur le fonctionnement de votre équipe de travail.

Vous vous étiez engagé à produire un effort afin d'améliorer votre présence régulière au travail, de façon durable et notable, et nous avons convenu de refaire le point ultérieurement.

C'est ce que nous avons fait lors de notre dernier entretien le 11 janvier 2012.

Or, nous sommes obligés de constater que vous n'avez pas modifié votre comportement de façon notable. Vos absences sont toujours aussi nombreuses, ce qui perturbe gravement la production et le fonctionnement de votre secteur.

Nous vous demandons une nouvelle fois de modifier votre comportement.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Responsable de fabrication »

Certes, la SA Peugeot Citroën Automobiles justifie l'envoi de ces lettres par les conditions mises en place par la Convention collective de la Métallurgie du Haut-Rhin pour pouvoir procéder à un licenciement, dans son article 30 alinéa 4.

Et il n'entre pas dans les compétences du Conseil de prud'hommes d'ajouter, de retirer ou de modifier une disposition d'une convention collective.

Tout au plus peut-on se poser la question de la légitimité d'une telle disposition, en tant qu'elle met en échec un principe de non-discrimination liée à l'état de santé.

Au sujet d'une disposition semblable de la Convention collective, la Cour de cassation a censuré un arrêt de la Cour d'appel de Colmar en disant que :

« Vu l'article 52 de la Convention collective de l'industrie des métaux du Haut-Rhin ;

Attendu, selon ce texte, que les absences résultant de maladies ou d'accidents ne constituent pas une rupture du contrat de travail ; qu'en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, le licenciement du salarié ne peut être effectué avant l'expiration d'un délai d'un an ;

Attendu que M. X., engagé, en qualité d'ouvrier par la société Peugeot automobiles, en novembre 1977, a été licencié le 26 juillet 1993, au motif que ses absences répétées pour cause de maladie depuis le 14 avril 1992 avaient rendu nécessaire son remplacement au sein de l'entreprise ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale, en vue d'obtenir la condamnation de son employeur à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes, la Cour d'appel énonce que l'article 52 de la Convention collective susvisée, qui institue une garantie d'emploi pendant un an en cas d'absence prolongée pour maladie, ne fait pas obstacle au licenciement en cas d'absences répétées pour maladie ayant désorganisé le fonctionnement de l'entreprise ; que le caractère inopiné de ces absences et l'incertitude régnant sur la reprise ou non du travail à la date de fin de congé initialement fixée rendaient difficile le remplacement nécessaire, même si la société Peugeot dispose d'un volant de main-d'œuvre à ces fins ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, selon ses propres constatations, le licenciement avait été prononcé alors que le salarié n'avait pas été absent de façon continue pour maladie pendant un an, de sorte que ses absences ne pouvaient constituer, en application des dispositions susvisées de la Convention collective, une cause de rupture du contrat de travail, la Cour d'appel a violé le texte susvisé »(Cass. Soc. 12 déc. 2000, n°98- 46376).

Dans un arrêt plus récent, la Cour de cassation a précisé que :

« (...) Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait mis en œuvre une méthode dite de «sensibilisation aux enjeux de désorganisation de la production » et procédait, dans ce cadre, à des entretiens « retour d'absence », quels que soient la durée et le motif de l'absence, y compris en cas de maladie ou d'accident du travail, au cours desquels étaient évoquées les perturbations de l'organisation de l'entreprise résultant de l'absence, cet entretien donnant lieu à l'établissement d'un document signé par le salarié concerné, la Cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir que les salariés absents pour cause de maladie subissaient, en raison de leur état de santé, une discrimination indirecte caractérisée, malgré le caractère apparemment neutre du dispositif, a à bon droit ordonné qu'il y soit mis fin ; » (Cass. Soc. 12 fév. 2013, n°11-27689 P)

La nullité du licenciement serait encourue si les entretiens et les lettres susvisés étaient reconnus comme du harcèlement professionnel, moyen qui n'a toutefois pas été soulevé par le demandeur :

« Attendu que pour la débouter de sa demande, l'arrêt retient que, si les pièces produites par la salariée tendent à établir des faits laissant présumer des agissements répétés de harcèlement moral de la part de son employeur, l'intéressée, en revanche, ne produit aucun élément, tel qu'un certificat médical ou même des attestations, susceptible de prouver que le harcèlement moral dont elle a été l'objet était la cause de ses absences répétées ou participait au processus qui les avait générées ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté l'existence d'agissements susceptibles d'altérer la santé physique ou mentale de la salariée et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement,

en sorte qu'il revenait à l'employeur d'établir que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la Cour d'appel a violé les textes susvisés » (Cass. Soc. 15 janv. 2014, n°12-20688 P).

Quoi qu'il en soit, la « gestion » des absences pour maladie de M. Farid D. porte atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'état de santé.

Comment comprendre, en effet, les « recommandations » qu'adresse la SA Peugeot Citroën Automobiles à M. Farid D., en lui enjoignant de changer son comportement :

« Nous comptons sur vous pour améliorer votre situation de façon notable et durable ».

Ou encore :

« Vous vous étiez engagé à produire un effort afin d'améliorer votre présence régulière au travail, de façon durable et notable, et nous avions convenu de refaire le point ultérieurement.

C'est ce que nous avons fait lors de notre dernier entretien le 11 janvier 2012. Or, nous sommes obligés de constater que vous n'avez pas modifié votre comportement de façon notable. Vos absences sont toujours aussi nombreuses, ce qui perturbe gravement la production et le fonctionnement de votre secteur. Nous vous demandons une nouvelle fois de modifier votre comportement ».

Toutes choses reprises de façon explicite dans la lettre de licenciement.

Comment ne pas comprendre que la SA Peugeot Citroën Automobiles, en enjoignant à M. Farid D. de « modifier son comportement », souhaite tout simplement qu'il soit moins souvent malade ou, plutôt, moins souvent en arrêt maladie.

Pour être moins souvent malade, il faut bénéficier d'une amélioration de son état de santé, suite à du repos et à une médication prescrite par un médecin.

On ne cesse pas d'être malade suite à des « mises en garde » de son employeur.

À moins que le but recherché par la SA Peugeot Citroën Automobiles ne soit pas l'amélioration de l'état de santé du salarié, mais la diminution du nombre et de la durée de ses absences pour maladie.

Ce qui impliquerait forcément un présupposé de la part de la SA Peugeot Citroën Automobiles, qui pourrait estimer que M. Farid D. ne serait finalement pas aussi malade que cela, qu'en somme il serait un simulateur, et son médecin traitant, au mieux un incapable, au pire un « médecin de complaisance ».

Mais comme un tel raisonnement, en l'absence d'éléments objectifs, ne peut en aucun cas être imputé à la SA Peugeot Citroën Automobiles, il faut se résoudre à admettre que le but recherché par l'employeur est de se séparer d'un salarié trop souvent malade à son goût.

Ce qui constitue clairement une discrimination en raison de l'état de santé du salarié.

Dans une espèce semblable, concernant un litige entre un salarié et le constructeur automobile Toyota, la Cour de cassation a estimé que :

« Mais attendu qu'ayant rappelé qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé, la Cour d'appel, après avoir relevé que les absences pour maladie du salarié, toutes justifiées par des arrêts de

travail, lui étaient systématiquement reprochées en elles-mêmes, soit par courriers réitérés, soit lors de ses notations successives, et qu'elles étaient encore visées dans la lettre de licenciement, a constaté, répondant aux conclusions prétendument délaissées, que ces absences pour raison de santé auxquelles la société pouvait aisément faire face constituaient en réalité la véritable cause du licenciement, ce qui le rendait nul, et en a justement déduit que le licenciement constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en ordonnant la poursuite du contrat de travail ; » (Cass. Soc. 16 déc. 2010, n°09-43074).

L'arrêt *Toyota* rendu par la Cour de cassation confirme une décision de la Cour d'appel de Douai ordonnant la réintégration d'un salarié licencié du fait de ses arrêts de travail répétés pour maladie, ayant causé, selon Toyota, une désorganisation de l'atelier et nécessitant un remplacement définitif.

En l'absence de preuve de la désorganisation et de la nécessité d'un remplacement définitif, la nullité des licenciements doit être prononcée, car le fait générateur de tels licenciements est lié à l'état de santé du salarié.

Cette voie, seule conforme aux dispositions légales, permettra, si elle se confirme, aux salariés de se soigner sans risquer de perdre définitivement leur emploi et invitera peut-être les employeurs à ne pas privilégier un « présentéisme » à tout prix au détriment de la santé des salariés.

« L'exigence de présentéisme, même si elle trouve classiquement un écho dans les relations de travail, a fréquemment pour effet, sinon pour objet, de porter atteinte à des droits fondamentaux comme en l'espèce ;

Même l'exigence d'un traitement égalitaire des absences, insuffisante en soi, ressemble fort à un voile pudique offrant l'impunité aux causes réelles qui restent dans l'opacité. Quand un salarié a de nombreuses absences pour cause de maladie, qu'elles soient de courte durée ou pas, il appartient à l'employeur, au titre de son obligation de sécurité, de faire vérifier par le médecin du travail l'absence de nocivité du poste de travail, voire d'envisager une organisation différente du travail ou un mi-temps thérapeutique. À n'en pas en douter, la perte d'un emploi n'a jamais été prescrite comme traitement aux maux » (Nathalie Bizot, avocate au Barreau de Castres, Droit Ouvrier, oct. 2010, p. 555).

Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que la nullité du licenciement de M. Farid D. doit être constatée, pour violation de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Sur la réintégration :

Le salarié dont le licenciement est nul sur le fondement de l'article L. 1132-1 du Code du travail a droit d'exiger sa réintégration dans son emploi antérieur ou, à défaut, dans un emploi équivalent. (Cass. Soc. 12 juill. 2012, n°10-15905 P)

Le Conseil ordonne en conséquence la réintégration de M. Farid D. au sein de la SA Peugeot Citroën Automobiles dans son emploi antérieur ou, à défaut, dans un emploi équivalent, sous astreinte de 1 000,00 € par jour de retard à compter du 3^{ème} jour suivant la signification du jugement.

Le Conseil se réserve expressément le droit de liquider l'astreinte ci-dessus, par application de l'article 35 de la Loi n°91-650 du 9 juillet 1991 portant réforme des procédures civiles d'exécution.

Sur la réparation pour discrimination en raison de l'état de santé :

Le licenciement de M. Farid D. ayant été reconnu comme nul, le demandeur a droit à la réparation intégrale de son préjudice.

La Cour de cassation, s'appuyant notamment sur les dispositions protectrices pour le salarié contenues dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, juge que :

« (...) 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 ; » (Cass. Soc. 29 mai 2013, n°11-28734 P).

M. D. a été licencié en date du 13 juillet 2012 avec un préavis de deux mois. Il peut donc solliciter une indemnisation à partir du 13 septembre jusqu'à la date du prononcé du jugement.

M. D. demande un montant de 19 265 € au titre de l'indemnisation de la nullité de son licenciement intervenu en raison de son état de santé.

Dans sa demande, il avait estimé que le bureau de jugement se tiendrait le 2 juillet 2013, et avait fait valoir le montant précité, correspondant à une période de dix mois et 20 jours.

Par application de l'article 5 du CPC, il y a lieu de ne faire droit à la demande de réparation qu'à hauteur du montant réclamé, celui-ci n'ayant, du reste, pas été contesté dans son quantum.

Du fait de la nullité de son licenciement, M. Farid D. aurait pu prétendre, en outre, à une indemnité qui, en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail, ne pouvait être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Mais M. Farid D. n'a réclamé une telle indemnité qu'à titre subsidiaire, si le Conseil n'ordonnait pas sa réintégration ou s'il la refusait.

Là encore, par application de l'article 4 du CPC, M. Farid D. sera débouté de cette demande.

(...)

Sur l'exécution provisoire du jugement :

Elle est de droit concernant les éléments salariaux, et pour le surplus, le Conseil constate que l'exécution provisoire est nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire ; qu'elle n'est pas interdite par la loi ; qu'il y a lieu de l'ordonner sur tout le jugement, y compris l'article 700 du CPC, mais hormis les dépens, ainsi qu'il est précisé à l'article 515 du CPC.

(...)

PAR CES MOTIFS

Dit que M. Farid D. a fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé ;

Constate la nullité du licenciement intervenu ;

En conséquence, ordonne la réintégration de M. Farid D. au sein de la SA Peugeot Citroën Automobiles dans son emploi antérieur ou, à défaut, dans un emploi équivalent, sous astreinte de 1 000,00 € par jour de retard à compter du 3^{ème} jour suivant la notification du présent jugement ;

Se réserve expressément le droit de liquider l'astreinte ci-dessus, par application de l'article 35 de la Loi n°91-650 du 9 Juillet 1991 portant réforme des procédures civiles d'exécution ;

Condamne la SA Peugeot Citroën Automobiles, prise en la personne de son représentant légal, à payer à Farid D., les montants suivants, majorés des intérêts légaux à compter du 18 février 2014 :

- 19 265,00 € à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement intervenu en raison de son état de santé ;

- 1 000,00 € au titre de l'article 700 du CPC ;

Ordonne l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du CPC ;

(M. Caullery, prés. – M. Herrb, man. synd. – M^e Breda, av.)

Note.

L'affaire rapportée ci-dessus présente un double intérêt, chacun des volets justifiant à lui seul la présente publication. Le respect du droit à la santé et l'empêchement de l'éviction d'un salarié malade résultent en l'occurrence d'une action syndicale volontariste, appuyée par une excellente maîtrise du droit positif (1). Ensuite le Conseil de prud'hommes, saisi d'une demande argumentée, ne craint pas – comme c'est parfois le cas – d'user de ses prérogatives et prononce la nullité de la rupture illicite, la réintégration du salarié, sans oublier d'ordonner l'exécution provisoire ; à l'heure où des projets de réforme de cette juridiction sont annoncés sur la base de critiques parfois peu sérieuses (2), ce type de décision est à prendre en compte.

Le jugement reproduit ci-dessus est motivé de manière très méthodique et pédagogique : après avoir isolé dans

la lettre de licenciement le passage qui comporte le motif précis de rupture, elle le met en perspective des textes applicables (loi et convention collective) et de la jurisprudence judiciaire. S'agissant du licenciement d'un salarié au motif de ses trop nombreux arrêts-maladie, le jugement rappelle l'arrêt de principe de la Cour de cassation dont il reproduit l'attendu (3), puis distingue les deux conditions posées : la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, qui doit présenter un certain degré de gravité, d'une part, le caractère définitif du remplacement, d'autre part. Le juge prud'homal mesure ensuite la portée de ces conditions au regard des arrêts ultérieurs qui permettent de préciser la notion de remplacement (4), d'apprécier la qualification du salarié et l'incidence de celle-ci sur le remplacement, de jauger la gravité de la perturbation apportée au fonctionnement de l'entreprise, etc. En particulier, le cadre d'appréciation des perturbations nécessite de prendre en compte la taille de l'entreprise, ce qui, au cas d'espèce qui concerne Peugeot Citroën, conduit à se montrer plus exigeant à l'égard de l'employeur.

Le Conseil de prud'hommes relève également, de manière pertinente, que le dispositif conventionnel applicable est utilisé de manière dévoyée par l'employeur : les mises en garde sur la répétition des absences sont utilisées comme un moyen de pression sur le salarié dans le cadre d'une politique d'élimination des effectifs atteints dans leur santé (5). Il s'agit donc, indiscutablement, d'une discrimination liée à l'état de santé, et le Conseil de prud'hommes, puisant aux meilleures lectures, relève que, dans des cas semblables, la Cour de cassation confirme la nécessité d'ordonner la poursuite du contrat de travail qui n'a pu valablement être rompu (6). La nullité de la rupture est donc prononcée (7), avec pour conséquence une réintégration assortie d'une astreinte suffisamment importante (1000 € par jour de retard) pour être dissuasive, même pour cette grosse entreprise.

Voilà un jugement digne d'une juridiction du XXI^{ème} siècle !

A. M.

(1) Un juriste syndical n'est pas un « permanent technique » cantonné à rédiger des actes administratifs à la demande sauf à préférer affaiblir l'action syndicale en se privant d'un outil : les entreprises, elles, ne se posent pas ce type de question.

(2) T. Durand et P. Henriot, « Fables et légendes prud'homales », Dr. Ouv. 2014, p. 171, disp. sur le site internet de la Revue.

(3) Cass. Soc. 13 mars 2001, Bull. n°84, Dr. Ouv. 2001, p. 438, n. F. S., rapp. ann. C. cass. Dr. Ouv. 2002, p. 386 ; J. Péliissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 4^{ème} éd., 2008, arrêt n° 77.

(4) Cass. Ass. Plén. 22 avr. 2011, n°09-43.334, RDT 2011, p. 372, n. B. Lardy-Péliissier ; D. Boulmier, « Le remplacement du salarié malade à l'épreuve du pouvoir d'organisation de l'employeur », Dr. Ouv. 2008, p. 233.

(5) Rapp. toujours dans l'automobile : Cass. Soc. 12 fév. 2013, *Sovab*, n° 11-27.689, P+B, Dr. Ouv. 2013, p. 359, n. A. Mazières.

(6) Cass. Soc. 16 déc. 2010, *Toyota*, n°09-43.074, Dr. Ouv. 2011, p. 194, n. B. Augier, sur pourvoi contre CA Douai 30 juin 2009, Dr. Ouv. 2010, p. 548, n. N. Bizot.

(7) M. Grévy, « Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail », Dr. Ouv. 2006, p. 114 ; M. Henry, « La réintégration des salariés non protégés », Dr. Ouv. 1995, p. 371, les deux articles sont disp. sur le site de la Revue.