RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT N°

N° RG 22/00115 - N° Portalis DBVH-V-B7G-IJZV

CRL/JLB

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'AUBENAS

04 janvier 2022

RG :F 20/00105

S.A.R.L. ECO PIECES AUTOS

C/

[G]

Grosse délivrée le 27 février 2024 à :

- Me ALLIX

- Me QUOIREZ

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE CIVILE

5ème chambre sociale PH

ARRÊT DU 27 FEVRIER 2024

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'AUBENAS en date du 04 Janvier 2022, N°F 20/00105

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Mme Catherine REYTER LEVIS, Conseillère, a entendu les plaidoiries, en application de l'article 805 du code de procédure civile, sans opposition des avocats, et en a rendu compte à la cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président

Madame Evelyne MARTIN,Conseillère

Mme Catherine REYTER LEVIS, Conseillère

GREFFIER :

Madame Delphine OLLMANN, Greffière, lors des débats et Monsieur Julian LAUNAY BESTOSO, Greffier, lors du prononcé de la décision

DÉBATS :

A l'audience publique du 14 Novembre 2023, où l'affaire a été mise en délibéré au 23 Janvier 2024 puis prorogé au 27 février 2024.

Les parties ont été avisées que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour d'appel.

APPELANTE :

S.A.R.L. ECO PIECES AUTOS

[Adresse 4]

[Localité 1]

Représentée par Me Guillaume ALLIX, avocat au barreau de VALENCE

INTIMÉE :

Madame [T] [G] épouse [G]

née le 22 Juin 1964 à [Localité 5]

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représentée par Me Céline QUOIREZ de la SELARL CELINE QUOIREZ, avocat au barreau de NIMES

Représentée par Me Frédéric DEMOLY, avocat au barreau D'ARDECHE

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, prononcé publiquement et signé par Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président, le 27 février 2024, par mise à disposition au greffe de la Cour.

FAITS PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS

Mme [T] [G] a initialement été embauchée par la société Récup Auto Perez dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à effet du 3 juin 2002, en qualité de secrétaire comptable. À compter du 31 octobre 2019, le contrat de travail de Mme [T] [G] a été transféré à la S.A.R.L. Eco Pièces Autos.

La convention collective applicable à la relation contractuelle est la convention collective nationale des services de l'automobile.

Par lettre remise en main propre du 23 mars 2020, la S.A.R.L. Eco Pièces Autos convoquait Mme [T] [G] à un entretien préalable au licenciement prévu le 31 mars 2020, lui notifiant également une mise à pied conservatoire.

À compter du 23 mars 2020, Mme [T] [G] était placée en arrêt de travail.

Par lettre du 3 avril 2020, la S.A.R.L. Eco Pièces Autos notifiait à Mme [T] [G] une mise à pied disciplinaire pour la période du 31 mars au 6 avril 2020.

Après plusieurs prolongations d'arrêt maladie, Mme [T] [G] a été déclarée inapte à son poste de travail le 21 septembre 2020 par le médecin du travail.

Par courrier du 28 septembre 2020, la S.A.R.L. Eco Pièces Autos a informé Mme [T] [G] de l'impossibilité de la reclasser.

Par courrier du 1er octobre 2020, Mme [T] [G] a été convoquée à un entretien préalable à une mesure de licenciement, fixé au 13 octobre 2020.

Par courrier du 18 octobre 2020, Mme [T] [G] a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, sa mise à pied conservatoire du 23 au 31 mars 2020 et sa mise à pied disciplinaire du 1er au 6 avril 2020, par requête reçue le 11 décembre 2020, Mme [T] [G] a saisi le conseil de prud'hommes d'Aubenas aux fins de voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à lui payer plusieurs sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Par jugement en date du 4 janvier 2022, le conseil de prud'hommes d'Aubenas a :

- dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont non fondées en ce qui concerne le licenciement pour inaptitude,

- dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont non fondées en ce qui concerne les demandes concernant les indemnités afférentes au licenciement pour inaptitude,

- dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont non fondées en ce qui concerne les demandes concernant les indemnités compensatrices de préavis et congés payés afférents,

- dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont non fondées quant aux demandes de salaires au titre de retenues opérées en mars et avril 2020 et concernant les compléments de salaire indemnité journalière-salaire de mars et avril 2020,

Cependant,

- dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont fondées quant à la demande concernant un préjudice moral,

En conséquence,

- condamné la société Eco Pièces Autos à payer et verser la somme de 20 000,00 euros net à Mme [T] [G] au titre de réparation du préjudice moral,

- condamné la société Eco Pièces Autos à payer et verser la somme de 3 000,00 euros à Mme [T] [G] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de la présente instance en application de l'article 696 du code de procédure civile.

- débouté Mme [T] [G] de ses autres demandes.

Par acte du 12 janvier 2022, la S.A.R.L. Eco Pièces Autos a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par ordonnance en date du 23 mai 2023, le conseiller de la mise en état a prononcé la clôture de la procédure à effet au 17 octobre 2023 à 16 heures et a fixé l'affaire à l'audience du 14 novembre 2023.

Aux termes de ses dernières conclusions en date du 9 février 2022, la S.A.R.L. Eco Pièces Autos demande à la cour de :

- infirmer le jugement rendu par le conseil des prud'hommes d'Aubenas en ce qu'il a :

* dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont fondées quant à la demande concernant un préjudice moral,

* l'a condamné à payer et verser la somme de 20 000,00 euros net à Mme [T] [G] au titre de réparation du préjudice moral,

* l'a condamné à payer et verser la somme de 3 000,00 euros à Mme [T] [G] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de la présente instance en application de l'article 696 du code de procédure civile.

- confirmer le jugement entrepris pour le surplus, en ce qu'il a :

* dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont non fondées en ce qui concerne le licenciement pour inaptitude,

* dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont non fondées en ce qui concerne les demandes concernant les indemnités afférentes au licenciement pour inaptitude,

* dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont non fondées en ce qui concerne les demandes concernant les indemnités compensatrices de préavis et congés payés afférents,

* dit et jugé que les demandes de Mme [T] [G] sont non fondées quant aux demandes de salaires au titre de retenues opérées en mars et avril 2020 et concernant les compléments de salaire indemnité journalière-salaire de mars et avril 2020,

* débouté Mme [T] [G] de ses autres demandes.

Par conséquent,

- déclarer irrecevable en raison de son caractère déloyal et écarter des débats la pièce de Mme [T] [G] n°7-2 « retranscription entretien téléphonique du 21/03/2021 »

- juger que le licenciement pour inaptitude de Mme [T] [G] repose sur une cause réelle et sérieuse,

- juger Mme [T] [G] mal fondée en ses demandes de rappel et de complément de salaire,

- juger Mme [T] [G] mal fondée en sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral du fait de prétendues manoeuvres de l'employeur,

Par conséquent,

- débouter Mme [T] [G] de l'ensemble de ses chefs de demandes, fins et conclusions,

A titre subsidiaire, si par extraordinaire la cour devait entrer en voie de condamnation,

- réduire à de plus justes proportions le montant des dommages et intérêts qui seraient alloués à Mme [T] [G],

- condamner Mme [T] [G] à lui verser la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La S.A.R.L. Eco Pièces Autos soutient que :

- elle a parfaitement rempli ses obligations dans le cadre de l'inaptitude de Mme [G] puisque ne faisant partie d'aucun groupe et n'ayant aucun poste disponible répondant aux capacités intellectuelles et à la formation de sa salariée, elle ne

pouvait que constater l'impossibilité de procéder à son reclassement,

- contrairement à ce que soutient Mme [G], elle n'a jamais eu l'intention de se séparer de ses salariés 'historiques', les départs de ces derniers étaient indépendants de sa volonté,

- elle n'a pas tenté d' imposer à Mme [G], ainsi qu'à ses collègues, un licenciement pour faute grave ; au cours de la réunion du 20 mars 2020, M. [H] a simplement fait part aux salariés de ses inquiétudes quant à la situation sanitaire et leur a indiqué que si la situation devait perdurer, il était possible qu'il doive envisager des licenciements économiques,

- ayant été sans nouvelle de certains salariés depuis le 16 mars 2020, lesquels n'étaient pas venus travailler et n'avaient pas non plus posé de congés payés, le 21 mars 2020, elle a mis en demeure ces derniers de justifier leur absence et de déposer une fiche de demande de congés s'ils souhaitaient en prendre ; contrairement à ses collègues, Mme [G] n'a pas déposé de fiche de demande de congés, elle a donc engagé dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, une procédure à son encontre, aboutissant à la notification d'une mise à pied disciplinaire,

- elle a simplement exercé son pouvoir disciplinaire et il ne saurait lui être fait grief d'avoir manqué à son obligation de sécurité et de loyauté envers Mme [G],

- elle n'a pas poursuivi de procédure disciplinaire sur le motif de l'absence, le licenciement intervenant après la déclaration d'inaptitude,

- Mme [G] ne justifie d'aucun lien de causalité entre la relation de travail et son inaptitude du 21 septembre 2020,

- le conseil de prud'hommes l'a condamnée à tort à verser des dommages et intérêts pour préjudice moral à Mme [G] ,

- les retenues opérées sur les salaires de mars et avril 2020 de Mme [G] étaient justifiées: * du 17 au 22 mars 2020, une retenue a été effectuée en raison de l'absence injustifiée de la salariée ;

* du 23 au 31 mars 2020, Mme [G] a été placée en arrêt maladie et a donc perçu des IJSS durant cette période.

- Mme [G] a bénéficié d'un maintien de salaire dans les conditions prévues par la convention collective de l'automobile ; le calcul effectué par la salariée est inexact.

- le licenciement de Mme [G] résultant d'une inaptitude non professionnelle, elle ne saurait prétendre à une indemnité compensatrice de préavis.

- le licenciement de Mme [G] est parfaitement fondé, elle ne peut donc solliciter des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au surplus, elle ne justifie d'aucun préjudice.

En l'état de ses dernières écritures en date du 22 avril 2022, contenant appel incident, Mme [T] [G] demande à la cour de :

- infirmer le jugement déféré en ce qu'il l'a déboutée de sa demande tendant à voir requalifier son licenciement en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

- le réformant, condamner la société Eco Pièces Autos à lui régler les sommes de :

* 6509 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 651 numéros de congés payés afférents

* 33 634 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes de rappels de salaire pour les mois de mars et avril 2020,

- le réformant, condamner la société Eco Pièces Autos à lui régler les sommes de :

* 394,54 euros correspondant à la retenue pour « absence injustifiée » au mois de mars 2020 outre 39 euros de congés payés afférents

* 690,45 euros correspondant la mise à pied conservatoire du 23 au 31 mars 2020 outre 69 euros de congés payés afférents,

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il lui a alloué la somme de 20 000 euros en réparation du préjudice moral résultant de la dégradation de ses conditions de travail.

- condamner la société Eco Pièces Autos à lui régler la somme de 3000 euros au titre des frais irrépétibles engagés en cause d'appel.

Mme [T] [G] fait valoir que :

- son licenciement est la conséquence des manquements de l'employeur à son obligation de bonne foi et de sécurité au travail de sorte qu'il ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse, et constitue un abus de droit,

- son licenciement résulte d'une manipulation générale de la part de son employeur, qui a mis à profit les événements liés à la pandémie de la Covid 2019 pour évincer l'essentiel de son personnel,

- dès l'annonce du confinement, M. [H] a indiqué à elle et aux autres salariés qu'il se trouvait dans l'impossibilité d'appliquer les mesures de chômage partiel en l'absence de trésorerie et leur a proposé de les licencier pour faute grave pour absence injustifiée, afin qu'ils puissent avoir droit au chômage, et leur a adressé un mail leur demandant de justifier leur absence,

- elle va résister au chantage de son employeur, comme un de ses collègues,

- les méthodes employées par l'employeur ont profondément dégradé ses conditions de travail et l'ont conduite à l'inaptitude constatée par la médecine du travail,

- elle a subi un préjudice moral en raison de cette dégradation de ses conditions de travail,

- concernant la demande de rappel de salaire : les premiers juges ont à tort retenu que ce montant n'avait pas été contesté 'par les voies légales' ; aucune absence injustifiée et aucune faute ne pouvaient lui être imputées et les retenues ainsi effectuées sur son salaire de mars étaient illégales.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des prétentions et moyens des parties, il convient de se référer à leurs écritures déposées et soutenues à l'audience.

MOTIFS

Sur la recevabilité de la pièce n°7-2 du bordereau de communication de pièces de Mme [T] [G]

Le droit commun de la preuve distingue traditionnellement entre la preuve des faits juridiques qui est libre et la preuve des actes juridiques qui ne peut normalement être rapportée qu'à l'aide d'un écrit. En droit du travail, le principe de liberté de la preuve a été posé dans l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 février 2001, n° 98-44.666.

La liberté de la preuve n'est toutefois pas sans limites. En effet, selon l'article 9 du code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Le droit à la preuve doit se combiner avec d'autres droit et liberté, à savoir le principe de loyauté duquel il se déduit que sont considérées comme déloyales les preuves obtenues dans les hypothèses de l'utilisation de procédés clandestins, de stratagème ou par fraude et le droit au respect de la vie privée.

Par ailleurs, il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales que l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant, lorsque cela lui est demandé, apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. (Soc 8 mars 2023 n°21-17.802)

En l'espèce, la S.A.R.L. Eco Pièces Autos demande que soient écartées des débats les pièces N° 7-1 et 7-2 du bordereau de communication de pièces de Mme [T] [G] correspondant à une attestation du fils de la requérante et une retranscription d'une conversation téléphonique établie par ce dernier, conversation qui aurait eu lieu entre l'intimée et M. [H] le 21 mars 2020 aux motifs que l'attestation étant établie par le fils de Mme [T] [G], elle ne saurait être objective et n'a aucune valeur probante, de même que la retranscription présentée dont rien ne permet de vérifier le contenu, que l'enregistrement ayant été réalisé à l'insu de l'employeur il s'agit d'un procédé déloyal qui doit entacher la pièce d'irrecevabilité.

Mme [T] [G] indique que son fils était présent lors de la conversation téléphonique du 21 mars 2020, que son témoignage est conforme à l'article 202 du code de procédure civile en ce qu'il n'a fait que retranscrire ce qu'il a entendu.

S'agissant de la pièce N°7-1, elle correspond à une attestation manuscrite, établie dans les formes légales par M. [O] [G]. Les propos qui y sont développés par son auteur ne conditionnent pas la recevabilité de la pièce.

S'agissant de la pièce n°7-2, elle correspond à un document dactylographié intitulé 'enregistrement du samedi 21/03/2021 d'une durée de 9 minutes et 27 secondes' , annexé à l'attestation n°7-1 qui y fait référence. Si les

circonstances dans lesquelles l'enregistrement retranscrit a été réalisé peuvent interroger sur leur licéité, il n'en demeure pas moins que celle-ci ne remet pas en cause le caractère équitable de la procédure dans son ensemble puisque son contenu n'est pas contesté par la S.A.R.L. Eco Pièces Autos.

Demandes relatives à l'exécution du contrat de travail

* rappel de salaire

Au titre de l'exécution de son contrat de travail, Mme [T] [G] sollicite le paiement :

-d'une somme de 394,54 euros de rappel de salaire correspondant à la retenue pour 'absence injutifiée' sur son salaire de mars 2020 au motif qu'il 'est évident qu'aucune absence injustifiée' ne pouvait lui être imputée,

- d'une somme de 690,45 euros correspondant au salaire qu'elle aurait dû percevoir pendant sa mise à pied conservatoire, aucune faute ne pouvant lui être imputée.

La S.A.R.L. Eco Pièces Autos s'oppose à cette demande au motif que Mme [T] [G] était bien en absence injustifiée du 17 au 22 mars 2020, à défaut d'avoir, à l'inverse de ses collègues, présenté une demande de congés pour cette période. Elle a été mise à pied à titre conservatoire du 23 au 31 mars 2020, mais la procédure ainsi engagée n'ayant pas abouti à son licenciement, elle aurait dû recevoir son salaire sur cette période, ce qui n'a pas été le cas puisqu'elle a été placée en arrêt de travail à compter du 23 mars 2020 et a perçu à ce titre des indemnités journalières.

De fait, Mme [T] [G] procède par affirmation pour soutenir sa demande de rappel de salaire, et ne justifie d'aucune autorisation d'absence pour la période du 17 au 22 mars 2020. Elle ne conteste pas avoir perçu des indemnités journalières pour la période postérieure.

En conséquence, Mme [T] [G] a justement été déboutée par le premier juge de sa demande de rappel de salaire. La décision déférée sera confirmée sur ce point.

* préjudice moral pour exécution déloyale du contrat de travail

Mme [T] [G] sollicite la confirmation du jugement déféré en ce qu'il lui a alloué la somme de 20.000 euros de dommages

et intérêts pour préjudice moral en raison de l'exécution déloyale de son contrat de travail et fait valoir au soutien de sa demande que le cynisme et la brutalité des méthodes employées par le dirigeant de la S.A.R.L. Eco Pièces Autos ont profondément dégradé ses conditions de travail et ont conduit à son inaptitude. Elle reproche à son employeur dès l'annonce du confinement d'avoir prétendu ne pas être en capacité de mobiliser le chômage partiel, faute de trésorerie suffisante, pour préserver l'emploi et avoir mis en place son plan d'éviction de ses salariés en leur demandant d'accepter un licenciement pour faute grave sur un abandon de poste avec promesse de les réembaucher à l'issue du confinement.

Elle lui reproche de l'avoir accusée de complot lors de sa prise de poste du 23 mars 2020, et de l'avoir sommée de quitter les lieux, comportement humiliant devant les autres salariés ; et de lui avoir adressé une mise à pied disciplinaire mensongère en l'accusant d'avoir manqué de loyauté à son égard en organisant à son domicile des réunions de salariés afin de les entraîner dans une machination à son encontre et d'avoir tenu des propos diffamatoires et porté atteinte à l'image de l'entreprise.

Elle justifie de la dégradation de son état de santé par des pièces médicales, ses arrêts de travail à compter du 23 mars 2020 et des attestations de ses proches qui la décrive comme souffrant d'une grande dépression, se refermant sur elle-même et fuyant les contacts humains.

Mme [T] [G] produit en ce sens :

- une attestation de son fils, M. [O] [G], dans laquelle il indique notamment avoir retranscrit une conversation téléphonique entre sa mère, le gérant de la S.A.R.L. Eco Pièces Autos et M. [D] [F], également salarié de la S.A.R.L. Eco Pièces Autos dans laquelle les deux salariés reprochent à leur employeur de leur avoir proposé pour faire face à la situation du confinement de les licencier pour faute grave avec engagement oral de les réembaucher,

- la copie de sa réponse et de celle de M. [F] à l'interrogation de leur employeur quant à leur absence pour la période du 17 au 22 mars 2020, lesquelles reprennent le déroulement d'une réunion du vendredi 20 mars 2020 au cours de laquelle il leur a été proposé un licenciement pour faute grave en raison d'un abandon de poste,

- les attestations de M. [C] [V], M. [D] [F] et M. [E] [L] confirmant la proposition de licenciement pour faute grave,

- la procédure disciplinaire mise en oeuvre à son encontre aboutissant à une mise à pied disciplinaire jusqu'au 6 avril 2020 inclus, notifiée par courrier du 3 avril 2020,

La S.A.R.L. Eco Pièces Autos conteste ces accusations au motif que n'est caractérisé aucun manquement de sa part à ses obligations découlant de l'exécution du contrat de travail.

De fait, la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire ne peut pas caractériser une exécution déloyale du contrat de travail imputable à l'employeur et dispose de voies de recours propres qui permettent l'indemnisation du salarié dès lors qu'elle ne serait pas justifiée.

En revanche, s'agissant du comportement de la S.A.R.L. Eco Pièces Autos à l'annonce du confinement, soit le fait d'avoir proposé à ses salariés de les licencier pour faute grave pour leur permettre de toucher rapidement des indemnités chômage et éviter à l'entreprise d'assumer le coût d'un chômage partiel en raison des incertitudes sur la pérennité de l'entreprise résultant de la crise sanitaire, il caractérise une exécution déloyale du contrat de travail que le conseil de prud'hommes a justement indemnisé par une somme de 20.000 euros.

La décision déférée sera confirmée sur ce point.

Demandes relatives à la rupture du contrat de travail

Mme [T] [G] a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par courrier en date du 16 octobre 2020 rédigé dans les termes suivants :

' Madame,

Nous vous avons convoqué à un entretien préalable le 13 octobre dernier à 11h30 auquel vous ne vous êtes pas présenté.

Nous vous informons par la présente de notre décision de vous licencier en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le 21 septembre 2020 par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser, compte tenu de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail : ' est inapte à tous les postes dans cette entreprise. L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans l'entreprise.'

Par conséquent, du fait de votre inaptitude définitive, et à l'impossibilité de vous reclasser telles qu'explicitées ci-dessous :

A l'issue de votre arrêt de travail vous avez rencontré le médecin du travail le 21/09/2020 pour une visite de reprise.

Le médecin du travail vous a déclarée, le 21/09/2020 inapte à l'emploi correspondant au poste de secrétaire comptable que vous occupez en mentionnant ' a été déclarée inapte définitivement à son poste ce jour, pour raison de santé empêchant toute poursuite de son activité professionnelle actuelle.'

Nous sommes donc contraints de vous licencier.

La date d'envoi de cette lettre à votre domicile fixe la date de rupture de votre contrat de travail.

Nous vous tiendrons informé de la disponibilité des documents suivants, pour vous présenter dans nos locaux afin de recevoir :

- certificat de travail,

- bulletin de paie,

- attestation Pôle emploi,

- les documents de portabilité de vos droits prévoyance et santé,

- solde de tout compte qu'il vous faudra signer.

Les documents de fin de contrat étant quérables et non portables.

Recevez, madame, l'expression de nos salutations distinguées.'

Selon l'article L. 1235-1 du code du travail, 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.

En l'espèce, il ressort des termes de la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, que le licenciement de Mme [T] [G] a été prononcé pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement.

* sur l'origine de l'inaptitude

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Puisque le droit du travail est autonome par rapport au droit de la sécurité sociale, l'application de ces dispositions protectrices n'est pas liée à la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie par un organisme de sécurité sociale . De la même manière, la circonstance qu'un salarié ait été au moment du licenciement déclaré consolidé de son accident du travail par la caisse primaire d'assurance maladie et pris en charge par les organismes sociaux au titre de la maladie n'est pas de nature à faire perdre à la salariée le bénéfice de la législation protectrice des accidentés du travail .

En conséquence, la mise en oeuvre du régime protecteur est seulement subordonnée à l'origine professionnelle de l'inaptitude et à sa connaissance par l'employeur. Ainsi, une décision de prise en charge ne constitue qu'un élément de preuve parmi d'autres laissés à l'appréciation du juge prud'homal auquel il appartient de rechercher lui-même l'existence d'un lien de causalité entre l'inaptitude et l'accident du travail ou la maladie professionnelle . De même, une décision de refus de prise en charge ne suffit pas davantage à écarter ce lien de causalité.

Ainsi, dès lors que l'accident est survenu au temps et au lieu du travail, la législation professionnelle s'applique, peu important la décision de refus prise par la caisse primaire d'assurance maladie et la connaissance ou non par l'employeur de l'exercice d'un recours du salarié. La protection s'applique également dès que l'employeur a eu connaissance de la nature professionnelle de la maladie ou de l'accident, même si la constatation par la sécurité sociale n'est pas encore intervenue ou n'a pas été sollicitée . De même, l'employeur qui est informé, au moment du licenciement, qu'une procédure avait été engagée par le salarié pour faire reconnaître le caractère professionnel de son accident ou de sa maladie doit mettre en oeuvre la législation professionnelle.

Les juges du fond ont obligation de rechercher eux mêmes l'existence de ce lien de causalité et la connaissance qu'avait l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.

En l'espèce, Mme [T] [G] soutient que son inaptitude est d'origine professionnelle et résulte du comportement brutal du dirigeant de la S.A.R.L. Eco Pièces Autos qui a généré chez elle une souffrance au travail et son arrêt de travail pendant 7 mois avant le constat de son inaptitude.

Mme [T] [G] ne renvoie précisément à aucune pièce au soutien de ces affirmations et inscrit sa demande dans ses écritures à celle relative à sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

La S.A.R.L. Eco Pièces Autos considère que Mme [T] [G] n'apporte pas la preuve d'un lien entre son inaptitude et ses conditions de travail, les pièces médicales produites ne permettant pas d'établir un tel lien, faute pour les auteurs d'avoir pu constater eux-mêmes l'existence d'un tel lien.

Il n'est pas contesté que Mme [T] [G] a été placée en arrêt de travail pendant plusieurs mois au titre de l'assurance maladie et qu'elle n'a jamais sollicité la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui serait à l'origine de la dégradation non remise en cause de son état de santé.

Si Mme [T] [G] produit des éléments médicaux et notamment des prescriptions médicamenteuses ou des justificatifs de suivi qui attestent d'une dégradation de son état de santé, il n'en demeure pas moins que le lien établi par les différents professionnels de santé ou son entourage entre les symptômes qu'elle présente et son travail résulte des seules déclarations de la salariée.

En revanche, le médecin du travail qui aurait pu considérer qu'il existait un tel lien ne l'a pas retenu.

Par suite, Mme [T] [G] ne produit aucun élément qui permet d'établir un lien entre la dégradation de son état de santé et le travail dont aurait eu connaissance l'employeur. L'origine professionnelle de l'inaptitude n'est pas démontrée et la demande de requalification du licenciement sera rejetée.

En conséquence, c'est à juste titre que le premier juge a débouté Mme [T] [G] de sa demande de requalification de son licenciement. La décision déférée sera confirmée sur ce point et en ce qu'elle a débouté Mme [T] [G] de ses demandes indemnitaires subséquentes.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort ;

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 4 janvier 2022 par le conseil de prud'hommes d'Aubenas,

Condamne la S.A.R.L. Eco Pièces Autos à verser à Mme [T] [G] la somme de 3.000 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Rejette les demandes plus amples ou contraires,

Condamne la S.A.R.L. Eco Pièces Autos aux dépens de la procédure d'appel.

Arrêt signé par le président et par le greffier.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT