

N° RG 23/00057 - N° Portalis DBV2-V-B7H-JIH3

COUR D'APPEL DE ROUEN

CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE

ARRET DU 23 MAI 2024

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROUEN du 08 Décembre 2022

APPELANTE :

Madame [X] [J]

[Adresse 2]

[Localité 4]

représentée par Me Laetitia ROUSSINEAU de l'AARPI ROUSSINEAU AVOCATS, avocat au barreau de ROUEN

INTIMEE :

Association ATMP 76

[Adresse 6]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

[Localité 3]

représentée par Me Emmanuelle DUGUÉ-CHAUVIN de la SCP EMO AVOCATS, avocat au barreau de ROUEN substituée par Me Clémence MOREAU, avocat au barreau de ROUEN

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 805 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 10 Avril 2024 sans opposition des parties devant Madame BACHELET, Conseillère, magistrat chargé du rapport.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame LEBAS-LIABEUF, Présidente

Madame BACHELET, Conseillère

Madame ROYAL, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

M. GUYOT, Greffier

DEBATS :

A l'audience publique du 10 avril 2024, où l'affaire a été mise en délibéré au 23 mai 2024

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 23 Mai 2024, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

signé par Madame LEBAS-LIABEU, Présidente et par Mme DUBUC, Greffière.

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

Après avoir conclu un contrat à durée déterminée le 16 septembre 2013, Mme [X] [J] a été engagée par l'association SPES en qualité de déléguée à la protection des majeurs par contrat de travail à durée indéterminée le 1er janvier 2014. Son contrat de travail a été transféré à l'ATMP 76 à la suite d'une fusion-absorption entre la SPES et l'ATMP intervenue le 1er janvier 2020.

Mme [J] a été licenciée pour faute grave le 25 juin 2021 dans les termes suivants :

'(...) A la suite de votre maternité et de votre congé parental à temps plein, vous avez été absente pour maladie du mercredi 27/01/2021 au dimanche 16/05/2021 inclus. Vous n'avez pas repris votre poste de travail par la suite. Vous n'avez donné aucune justification d'absence et nous n'avons reçu aucune prolongation de votre arrêt de travail pour maladie.

Par courrier recommandé du 27/05/2021 (LRAR n°1A 187 359 1422 6 dont la copie vous a également été transmise par mail du même jour), nous vous avons mise en demeure de justifier votre absence. A cette occasion, nous vous avons rappelé que :

- Toute absence doit être justifiée, et que tout arrêt de travail pour maladie doit être communiqué au service RH dans un délai de 48h à compter de l'absence (article 15 de la CCN66).

- A contrario, toute absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée, constitue une faute et peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

A défaut de justificatif, nous vous avons demandé de reprendre votre poste.

Par courrier recommandé du 01/06/2021, réceptionné par nos services le 03/06/2021, vous nous avez indiqué avoir bien reçu notre mise en demeure ; et vous nous avez précisé ne pas être 'en capacité de reprendre le travail', sans nous fournir aucun justificatif médical.

N'ayant ni justifié votre absence, ni repris votre poste, vous n'avez donc pas répondu à notre première mise en demeure.

Par courrier recommandé du 03/06/2021 (LRAR n°1A 187 359 1421 9, dont la copie vous a également été transmise par mail du même jour), nous vous avons à nouveau mise en demeure de justifier votre absence. A cette occasion, nous vous avons rappelé une nouvelle fois que :

- Toute absence doit être justifiée, et que tout arrêt de travail pour maladie doit être communiqué au service RH dans un délai de 48h à compter de l'absence (article 15 de la CCN66).

- A contrario, toute absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée, constitue une faute et peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

A défaut de justificatif, nous vous avons à nouveau demandé de reprendre votre poste. Nous vous avons alors précisé qu'une visite de reprise avec la médecine du travail serait programmée dès votre retour (suite arrêt de travail de plus de 30 jours).

A nouveau, par courrier recommandé du 04/06/2021, vous nous avez indiqué avoir bien reçu notre mise en demeure ; et vous nous avez précisé ne pas être 'en capacité de reprendre le travail', sans nous fournir aucun justificatif médical.

C'est pourquoi par courrier recommandé du 09/06/2021 (LRAR n°1A 187 359 1420 2), nous vous avons convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement disciplinaire pour faute grave, le mardi 22/06/2021 à 9h au pôle administratif situé à [Localité 7].

Par courrier recommandé du 11/06/2021, réceptionné par nos services le 14/06/2021, vous nous avez indiqué avoir bien reçu notre convocation. Vous nous avez précisé que vous ne vous rendriez pas à cet entretien en raison de votre 'état de santé'.

A défaut de nous avoir fourni un justificatif médical, et sans demande de report, nous n'avons pas reporté cet entretien.

Vous ne vous êtes donc pas présentée à l'entretien préalable fixé le mardi 22/06/2021.

Conformément au code du travail, nous vous informons que votre absence à cet entretien ne met pas en échec la présente procédure.

Par la présente, nous avons donc le regret de vous signifier votre licenciement pour faute grave.

Les raisons qui motivent cette décision sont les suivantes :

Suite à nos deux mises en demeure successives, vous avez refusé (par courrier écrit, à deux reprises) de reprendre votre poste de travail et vous n'avez fourni aucun justificatif d'absence.

Ce refus de reprendre votre poste de travail constitue une faute grave.

En effet, nous vous rappelons que, par définition, l'objet du contrat de travail est l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur. Par votre refus de reprendre votre poste, vous refusez donc d'exécuter votre contrat de travail, ce qui constitue un manquement grave à vos obligations contractuelles. (...)'.

Par requête du 15 novembre 2021, Mme [J] a saisi le conseil de prud'hommes de Rouen en contestation du licenciement, ainsi qu'en paiement de rappel de salaires et indemnités.

Par jugement du 8 décembre 2022, le conseil de prud'hommes a dit le licenciement de Mme [J] fondé sur des fautes graves, et en conséquence l'a déboutée de l'intégralité de ses demandes, a débouté l'ATMP 76 de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile et a condamné Mme [J] aux dépens de l'instance.

Mme [J] a interjeté appel de ce jugement le 6 janvier 2023.

Par conclusions remises le 8 septembre 2023, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des moyens, Mme [J] demande à la cour d'infirmier le jugement en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté l'ATMP de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile et, en conséquence, de :

- déclarer son licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et condamner l'ATMP 76 à lui verser les sommes suivantes :

indemnité compensatrice de préavis : 4 457,08 euros,

congés payés y afférents : 445,70 euros,

indemnité de licenciement : 8 755,92 euros,

dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 17 828,32 euros,

indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais engagés tant en première instance que devant la cour : 3 000 euros,

- ordonner la remise des documents de fin de contrat rectifiés sous une astreinte définitive de 100 euros par jour de retard et par document à compter du 15ème jour suivant la notification de la décision,

- débouter l'ATMP 76 de l'ensemble de ses demandes et la condamner aux entiers dépens de l'instance.

Par conclusions remises le 14 juin 2023, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des moyens, l'ATMP 76 demande à la cour de confirmer le jugement et à titre principal de déclarer le licenciement de Mme [J] fondé sur des fautes graves et la débouter de l'intégralité de ses demandes, à titre subsidiaire, déclarer le licenciement de Mme [J] fondé sur une cause réelle et sérieuse et la débouter de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à titre infiniment subsidiaire, diminuer le montant des dommages intérêts à trois mois de salaire, soit 6 685,62 euros, et en tout état de cause, débouter Mme [J] du surplus de ses demandes et la condamner au paiement de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 21 mars 2024.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la contestation du licenciement

Ayant été placée en arrêt maladie en lien avec son état de grossesse à compter du 18 novembre 2019, puis en congé maternité le 3 mars 2020 avant de prendre un congé parental du 1er juillet au 31 décembre 2020, Mme [J] explique avoir été contactée le 23 novembre 2020 par l'ATMP afin de lui demander de poser des congés du 1er au 27 janvier 2021, puis avoir appris le 4 janvier qu'elle ne reprendrait pas sur le secteur d'[Localité 8] mais sur celui d'[Localité 5], situé à plus d'une heure de son domicile, son secteur ayant été confié à sa remplaçante, engagée depuis en contrat à durée indéterminée.

Elle précise qu'incapable de reprendre son travail dans les conditions dégradées imposées par son employeur, incompatibles avec sa vie de famille et contraires au code du travail qui prévoit que le salarié doit retrouver son emploi précédent après un congé maternité, elle a dû être placée en arrêt de travail, lequel a pris fin le 16 mai 2021, étant néanmoins relevé qu'à l'occasion d'une visite de pré-reprise organisée le 12 mai, le médecin du travail avait indiqué qu'elle ne pouvait occuper son poste actuel et que la poursuite des soins était nécessaire, ce dont a eu connaissance l'ATMP.

Aussi, elle estime qu'à défaut pour son employeur d'avoir reprogrammé une visite de reprise à compter de la fin de son arrêt de travail, il ne pouvait lui imposer de reprendre le travail, le contrat de travail étant toujours suspendu, sachant qu'il n'est pas établi par l'ATMP que le médecin du travail aurait refusé d'organiser cette visite.

En tout état de cause, elle considère que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse dès lors que l'ATMP a fait preuve d'une déloyauté manifeste en refusant sciemment et sans motif valable de la replacer dans son emploi précédent.

En réponse, l'ATMP relève qu'elle n'a commis aucun manquement en indiquant à Mme [J] qu'elle reprendrait sur le secteur d'[Localité 5] à son retour dès lors qu'elle demeurait déléguée du mandataire judiciaire à la protection des majeurs et qu'il n'y avait aucune modification du lieu de travail, le secteur géographique d'affectation n'étant aucunement contractualisé dans la mesure où il doit pouvoir évoluer en raison notamment de la continuité du service mais aussi en fonction des mesures de protection attribuées par le juge.

Aussi, et alors que le lieu de travail de Mme [J] restait l'ATMP76, dont les bureaux sont d'ailleurs à plus grande proximité du secteur d'[Localité 5], situé tout comme le secteur d'[Localité 8] dans le département de la Seine-Maritime, c'est à tort qu'elle a cru pouvoir refuser cette affectation et elle a ainsi commis une faute en refusant de reprendre son poste dans ces conditions, et ce, d'autant qu'elle avait été mise en demeure à deux reprises, sans apporter le moindre justificatif à ses absences.

En outre, elle estime que Mme [J] ne peut invoquer l'absence de visite de reprise dès lors que c'est en raison de sa propre turpitude que celle-ci n'a pu avoir lieu, l'employeur ne pouvant organiser cette visite que s'il a connaissance de la date d'expiration de l'arrêt de travail ou que le salarié manifeste sa volonté de reprendre son emploi, ce qui n'est pas le cas lorsque le salarié n'envoie plus d'arrêts de travail et ne répond pas aux demandes de l'employeur de justifier de son absence.

Elle relève au surplus qu'elle a dû annuler à deux reprises des visites de reprise qui avaient été organisées tant au mois de janvier qu'au mois de février, Mme [J] ayant fourni des arrêts de travail quelques jours avant, aussi, elle indique que face à cette difficulté, la médecine du travail a refusé de reprogrammer une visite tant que la date de reprise effective ne serait pas connue, sachant qu'elle a demandé au médecin du travail de se tenir prêt pour fixer en urgence une visite de reprise, ce dont il a accusé réception.

Selon l'article R. 4624-31 du code du travail, dans sa version applicable au litige, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle et après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Ainsi, à défaut de visite de reprise organisée par l'employeur permettant de déterminer l'aptitude du salarié au poste de travail, le contrat de travail reste suspendu.

En l'espèce, à la suite du congé maternité de Mme [J], l'ATMP a pris le contact de la médecine du travail afin qu'elle organise la visite de reprise telle que prévue par l'article précité et c'est dans ces conditions qu'une date de visite a été prévue par l'AMSN le 29 janvier 2021, laquelle a dû être annulée en raison de l'arrêt de travail débuté le 27 janvier, de même qu'a dû être annulée la visite de reprise qui avait été reprogrammée le 19 février, toujours pour les mêmes raisons.

Parallèlement, alors que son arrêt de travail prenait fin le 16 mai 2021, Mme [J] a contacté la médecine du travail et une visite a été organisée le 12 mai aux termes de laquelle le médecin du travail a indiqué qu'elle ne pouvait occuper son poste actuellement et qu'il y avait nécessité qu'elle poursuive les soins, avis qu'il a transmis à l'ATMP.

Ainsi, au moment du licenciement, Mme [J] n'avait non seulement pas bénéficié de la visite de reprise telle que prévue par l'article R. 4624-31 du code du travail mais en outre n'y avait pas été convoquée, et ce, alors que cette visite était en l'espèce obligatoire, étant précisé que si elle a été mise en demeure les 23 mai et 3 juin 2021 de justifier des raisons de son absence depuis le 17 mai, il ne lui a cependant jamais été enjoint de se rendre à une quelconque visite médicale de reprise à laquelle elle n'aurait pas déféré, la simple mention de ce qu'une visite médicale serait programmée dès son retour étant insuffisante à faire cesser la suspension du contrat de travail.

En outre, s'il résulte des pièces du dossier que l'ATMP n'envisageait pas une reprise du travail sans que Mme [J] ait été vue par le médecin du travail comme en témoigne le mail du 3 juin 2021 qu'elle lui a envoyé aux termes duquel elle lui indique que, dans l'attente que Mme [J] reprenne son poste (à défaut d'un éventuel renouvellement d'arrêt de travail), elle sera susceptible de lui demander une visite de reprise de dernière minute à défaut de visibilité sur sa date de retour, celle-ci n'ayant pas repris son poste depuis la fin de son arrêt de travail le 16 mai 2021, ni transmis la prolongation de cet arrêt, pour autant, il ne ressort aucunement de ce mail que le médecin du travail aurait refusé de reprogrammer une visite de reprise en raison de l'annulation des deux précédentes visites.

Aussi, à la date de son licenciement, le contrat de Mme [J] était toujours suspendu sans que l'ATMP ne puisse en conséquence valablement invoquer ses absences injustifiées à défaut pour elle d'avoir effectivement saisi le service de santé au travail pour qu'il organise l'examen de reprise, rien ne permettant de s'assurer que Mme [J] aurait refusé de s'y rendre, condition nécessaire pour pouvoir lui opposer une absence injustifiée, et ce, d'autant qu'elle avait sollicité un tel rendez-vous le 12 mai et que la question de son aptitude se posait au vu des conclusions alors dressées par le médecin du travail.

Il convient en conséquence d'infirmier le jugement, de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner l'ATMP à payer à Mme [J] la somme de 4 457,08 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 445,70 euros au titre des congés payés afférents et 8 755,92 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, le calcul de ces sommes n'étant pas en soi remis en cause.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1235-3 du code du travail qui prévoit une indemnisation comprise entre trois et huit mois de salaire pour un salarié ayant sept ans d'ancienneté, il convient au regard du salaire de Mme [J], de l'indemnité conventionnelle perçue très supérieure à l'indemnité légale et de la précarisation de sa situation, de condamner l'ATMP à lui verser la somme de 8 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, en vertu de l'article L 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner à l'ATMP de rembourser à France travail les indemnités chômage versées à Mme [J] du jour de son licenciement au jour de la présente décision, dans la limite de trois mois.

Sur la remise de documents

Il convient d'ordonner à l'ATMP de remettre à Mme [J] les documents de fin de contrat dûment rectifiés, sans que les circonstances de la cause justifient de prononcer une astreinte.

Sur les dépens et frais irrépétibles

En qualité de partie succombante, il y a lieu de condamner l'ATMP aux entiers dépens, y compris ceux de première instance, de la débouter de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile et de la condamner à payer à Mme [J] la somme de 3 000 euros sur ce même fondement.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant contradictoirement et publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe,

Infirme le jugement en toutes ses dispositions sauf celles relatives à l'article 700 du code de procédure civile ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

Dit que le licenciement de Mme [X] [J] ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

Condamne l'ATMP 76 à payer à Mme [X] [J] les sommes suivantes :

indemnité compensatrice de préavis : 4 457,08 euros

congés payés y afférents : 445,70 euros

indemnité de licenciement : 8 755,92 euros

dommages et intérêts pour licenciement sans

cause réelle et sérieuse : 8 000,00 euros

Ordonne à l'ATMP 76 de remettre à Mme [X] [J] les documents de fin de contrat dûment rectifiés ;

Dit n'y avoir lieu à astreinte ;

Ordonne à l'ATMP 76 de rembourser à France travail les indemnités chômage versées à Mme [X] [J] du jour de son licenciement au jour de la présente décision, dans la limite de trois mois ;

Condamne l'ATMP 76 aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

Condamne l'ATMP 76 à payer à Mme [X] [J] la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute l'ATMP 76 de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La greffière La présidente