

N° 960-09

- Prud'Hommes -

RG 08/03355

CCH/AL

APPELANT :

M. Eddy CAIL

29 rue Bérangers
59330 HAUTMONT

Présent et assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au
barreau de CAEN)

Syndicat CGT TOYOTA

Z/9, BP 16
59264 ONNAING

Représenté par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au barreau de
CAEN)

INTIME :

SAS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE

Parc d'Activités de la Vallée de l'Escaut Sud

Bp16
59264 ONNAING

Représentée par Me Hervé MORAS (avocat au barreau de VALENCIENNES)

JUGT
Conseil de Prud'hommes
de VALENCIENNES
EN DATE DU
15 Octobre 2008

DEBATS : à l'audience publique du 01 Avril 2009

Tenue par **C. CHAILLET**

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les
plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas
opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,
les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera
prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : **A. GATNER**

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE

C. CHAILLET : PRESIDENT DE CHAMBRE

P. NOUBEL : CONSEILLER

R. DELOFFRE : CONSEILLER

NOTIFICATION

à parties

le 30/06/09

Copies avocats

le 30/06/09

Le prononcé de l'arrêt a été prorogé du 29 Mai 2009 au 30 Juin 2009 pour plus
ample délibéré

ARRET : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **30 Juin 2009**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé
par C. CHAILLET, Président et par A. GATNER, greffier auquel
la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le 27 juillet 2001, Eddy CAIL se voyait adresser par la société TOYOTA une proposition d'engagement en qualité d'agent de production au coefficient 170.

Le 27 août 2001, cette proposition était confirmée par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Le 6 juin 2008, Eddy CAIL était convoqué à un entretien préalable et le 28 juin 2008, il était licencié pour perturbation créée par ses absences et la nécessité de procéder à son remplacement définitif.

Le 15 juillet 2008, il saisissait la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes, qui, par ordonnance rendue le 15 octobre 2008 renvoyait les parties à mieux se pourvoir, constatant l'absence d'urgence et la présence d'une constatation sérieuse.

Par lettre recommandée du 27 octobre 2008, Eddy Cail et le syndicat CGT TOYOTA relevaient appel de cette décision.

Par conclusions oralement développées, ils demandent à la Cour, infirmant cette ordonnance, d'ordonner à la société TOYOTA :

- la poursuite, à titre provisoire, sous astreint du contrat de travail de Eddy CAIL,
- le versement à celui ci, à titre provisionnel, d'une indemnité correspondant au montant des salaires (1539,29 € par mois) qui lui auraient été dûs pour la période comprise entre septembre 2008 et son retour effectif à son poste,
- le versement au syndicat d'une provision de 5000 € sur les dommages et intérêts dûs en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif,
- le versement de deux indemnités de 2500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Ils estiment qu'il existe un trouble manifestement illicite rendant compétent le juge des référés dans la mesure où Eddy CAIL a, dans les faits, été licencié en raison de son état de santé.

Par conclusions oralement développées, la société TOYOTA sollicite la confirmation de l'ordonnance critiquée et la condamnation des appelants à lui régler 2500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir qu'à compter de 2006, Eddy CAIL, malgré des avertissements délivrés les 28 avril 2004 et 13 juillet 2007, a cru pouvoir s'affranchir des règles applicables au sein de l'établissement et multiplier ses absences de courtes durées désorganisant fortement son équipe de travail ; que dans ce contexte d'abandon général, elle n'a pu que le licencier ; que le juge des référés n'est pas compétent pour procéder à une appréciation de la validité du licenciement litigieux ; que le licenciement du salarié n'est pas lié à son état de santé mais à la perturbation de son équipe de travail suite à une multiplication de ses absences.

SUR CE

Attendu que l'article R. 1455-6 du code du travail prévoit que "la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite."

Attendu que la compétence du juge des référés en vertu de cet article pour faire cesser le trouble causé à l'ordre public que constituerait en l'espèce, comme il l'est invoqué, un licenciement lié à l'état de santé du salarié, implique qu'il apprécie si le licenciement prononcé pour désorganisation de la société suite aux absences multiples du salarié n'est que le prétexte ou non pour licencier le salarié en raison de son état de santé.

Attendu que l'article L. 1132-1 du code du travail interdit le licenciement d'un salarié notamment en raison de son état de santé ; un tel licenciement dans ce cas devant être déclaré nul.

Attendu que la lettre de licenciement est ainsi libellée :

"Nous faisons suite à notre entretien du mercredi 18 juin 2008 au cours duquel nous vous avons exposé la raison pour laquelle nous envisageons la rupture de votre contrat de travail. Vous avez connu une nouvelle absence du 4 juin au 6 juin 2008.

Celle ci fait suite à un nombre très important d'absences. En effet, entre le 23 janvier 2007 et le 6 juin 2008, vous avez totalisé 12 arrêts de travail pour un total cumulé de 2 mois soit 44 jours ouvrés. Vous avez donc été absent en moyenne 2 jours ouvrés par mois travaillé sur les 18 derniers mois.

Compte tenu de l'organisation de l'équipe à laquelle vous appartenez, vos arrêts de travail fréquents et répétitifs sont extrêmement préjudiciables à sa bonne marche.

Comme vous le savez, le processus de fabrication de TMMF répond à un certain nombre de caractéristiques particulières :

- une organisation d'équipe dans laquelle l'effectif correspond aux besoins des processus de production,*
- une organisation où chaque agent de fabrication a à sa charge la réalisation de tâches spécifiques selon un planning défini quotidiennement.*

Toutes ces caractéristiques imposent une présence régulière de chaque membre de l'équipe, indispensable au bon fonctionnement de l'équipe.

Ensuite, le caractère inopiné et imprévisible de vos absences rend impossible votre remplacement par du personnel intérimaire et ce d'autant plus que l'activité que vous occupez au sein du secteur presses demande des compétences qui nécessitent une formation longue ainsi qu'une expertise. Les remplacements au pied levé, trop nombreux, menacent par conséquent le bon fonctionnement de la production. De plus, ces remplacements ont pour effet d'empêcher votre leader d'équipe d'accomplir les tâches qui lui sont normalement dévolues telles que :

- contrôler les stocks,
- vérifier le matériel, les machines, etc
- remplir les indicateurs de production
- effectuer les audits de travail standardisé.

De même, votre Chef de groupe devant prendre en charge certaines tâches incombant normalement à votre leader d'équipe, celui ci ne peut lui même, pas accomplir ses propres tâches, telles que :

- superviser la qualité
- suivre la production
- lutter contre les accidents
- entretenir une bonne ambiance au sein du groupe
- suivre les audits de travail standardisé.

La perturbation créée par vos absences est elle que nous sommes dans l'obligation de procéder à votre remplacement définitif.

Lors de l'entretien, pour lequel vous étiez accompagné de Monsieur PECQUEUR, nous vous avons fait part de la situation intenable dans laquelle vous nous placiez. Cependant, les explication que vous nous avez fournies n'ont pas permis de modifier notre appréciation des faits. Aussi, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour cause réelle et sérieuse compte tenu des perturbations générées par vos absences dans le fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de procéder à votre remplacement définitif.

Pourtant, nous avons attiré votre attention à plusieurs reprises sur la nécessité d'être présent au travail, notamment au cours de deux entretiens avec votre chef de groupe et votre responsable ressources humaines d'atelier. Ces deux entretiens ont fait l'objet de courriers, datant respectivement du 30 janvier 2007 et du 12 décembre 2007, qui vous ont été envoyés ou remis en mains propre avec accusé de réception".

Attendu qu'il apparait à la lecture des pièces du dossier que la société a bien licencié le salarié dans la mesure où il persistait malgré les mises en demeure, à accumuler les arrêts de travail.

Qu'en effet :

- la société reconnaît que tous les arrêts de travail de Eddy CAIL ont été justifiés médicalement,
- de 2001 à 2006, il a fait l'objet d'excellentes notations jusqu'à ce qu'il connaisse en 2006 un traumatisme familial, reconnu par l'employeur, générateur des arrêts de travail, objet du litige.

Par courrier du 30 janvier 2007, la société rappelait à Eddy CAIL : "En signant votre contrat de travail, vous vous êtes engagé d'observer les règles générales de l'entreprise ce qui implique notamment une obligation de présence sur votre lieu de travail.

Or, au cours des 12 derniers mois, vous avez été absent ... 7 fois et 79 jours ouvrés d'absence.

Suite à l'entretien que vous avez eu avec le responsable ressources humaines de votre atelier, nous tenons à attirer votre attention sur le fait que vos absences ont également des conséquences financières notamment sur votre prime d'intéressement.

En conséquence, nous vous encourageons à faire d'une présence assidue votre objectif prioritaire pour les mois à venir... Confiant dans le fait que vous tiendrez compte de ce rappel..."

- que sur les commentaires sur la performance évaluée lors de l'entretien individuel biennuel 2006 il est fait état du sérieux de son travail mais il est précisé : "Attention au présentéisme" "il faut encore travailler le présentéisme",

- que par courrier du 12 décembre 2007 intitulé : "présentéisme" l'employeur lui écrivait : "Ce courrier fait suite à un premier rappel du 30 janvier 2007 dont l'objet était d'attirer votre attention sur la nécessité d'un présentéisme assidu à votre poste de travail et les conséquences de vos absences.

Or depuis cette date, nous constatons que vous avez été de nouveau absent...

Quelles que soient les circonstances, une telle situation ne peut être acceptée durablement par votre équipe et par TMMF. C'est pourquoi nous vous demandons à nouveau avec insistance d'améliorer votre présentéisme.

A défaut, nous nous verrions obligés de vous remplacer à titre définitif",

- que sur les notations 2007 et 2008 il est précisé : Eddy est techniquement très bon mais il noircit son parcours professionnel par des absences répétées. Attention au présentéisme,

- que la lettre de licenciement elle même précise : "Nous faisons suite à notre entretien du mercredi 18 juin 2008 au cours duquel nous vous avons exposé la raison pour laquelle nous envisageons la rupture de votre contrat de travail. Vous avez connu une nouvelle absence... Vous avez donc été absent en moyenne 2 jours ouvrés par mois sur les 18 derniers mois...

Pourtant nous avons attiré votre attention à plusieurs reprises sur la nécessité d'être présent au travail..."

- que dans les écritures mêmes de la société TOYOTA p.4, il est précisé : "En réalité et pour toute réaction, Monsieur CAIL a de nouveau multiplié ses absences de courtes durées... C'est dans ce contexte d'abandon général que la société n'a eu d'autre alternative que de convoquer Monsieur Eddy CAIL en vue de son licenciement".

Attendu qu'à la lecture de ces différents éléments, il apparait que c'est en réalité cet absentéisme, pour raisons médicales qui a amené la société TOYOTA à mettre en garde puis à licencier Eddy CAIL alors qu'avec un effectif de 3600 salariés dont 600 intérimaires cette société ne peut utilement soutenir une désorganisation résultant de l'absence de l'un de ses 3000 salariés occupant une fonction d'agent de production certes utile mais non essentielle et facilement remplaçable ; que ce licenciement pris en violation de l'obligation de non discrimination prévue par l'article L.1132-1 du code du travail constitue donc un trouble manifestement illicite qu'il convient de réparer en ordonnant la poursuite à titre provisoire de son contrat de travail sous astreinte de 500 € par jour de retard ainsi que le versement de son salaire pour la période comprise entre septembre 2008 et son retour effectif à son poste de travail.

Qu'Eddy CAIL se verra par ailleurs alloué la somme de 1800 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Attendu que le syndicat CGT TOYOTA, fondé en son intervention dans la mesure où un licenciement discriminatoire pour état de santé constitue un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, se verra alloué à titre provisoire la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts ainsi que 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Infirmes l'ordonnance déferée,

Ordonne à la société TOYOTA de :

- poursuivre, à titre provisoire, le contrat de travail de Eddy CAIL sous astreinte de **500 € (cinq cents euros)** par jour de retard à compter de 2 jours suivant la notification du présent arrêt,
- régler à Eddy CAIL, à titre provisionnel, le montant des salaires dûs pour la période comprise entre septembre 2008 et le retour effectif de Eddy CAIL à son poste de travail,
- régler au syndicat CGT TOYOTA la somme de **1 € (un euro)** à titre de dommages et intérêts, à titre provisionnel

Condamne la société à régler, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, **1800 € (mille huit cents euros)** à Eddy CAIL et **500 € (cinq cents euros)** au syndicat CGT,

Renvoie les parties à se pourvoir si elles le souhaitent devant le juge du fond.

LE GREFFIER



A. GATNER

LE PRESIDENT



C. CHAILLET

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier

