

N° F0943074

Décision attaquée : 30/06/2009 de la cour d'appel de Douai

Société Toyota motor manufacturing France
C/
Monsieur Eddy Cail

RAPPORT

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. Cail, engagé le 27 août 2001 par la société Toyota en qualité d'agent de production, a été licencié pour perturbations créées par ses absences répétées pour maladie et nécessité de procéder à son remplacement définitif. Il a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale pour demander qu'il soit ordonné la poursuite de son contrat de travail et que la société soit condamnée à lui payer à titre provisionnel une somme représentant le salaire dont il a été privé depuis le licenciement.

Par arrêt du 30 juin 2009, rendu sur appel d'une ordonnance de référé, la cour d'appel de Douai a ordonné à la société de poursuivre le contrat de travail de M. Cail et de lui régler à titre provisionnel le montant des salaires dus depuis le licenciement jusqu'à son retour effectif à son poste de travail.

La société Toyota a formé un pourvoi en cassation, le 31 août 2009.

Le mémoire ampliatif a été déposé le 31 décembre 2009 avec demande en paiement de la somme de 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le mémoire en défense a été déposé le 24 mars 2010 avec demande en paiement de la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le pourvoi paraît recevable.

2 - Analyse succincte des moyens

Le pourvoi comporte un moyen unique divisé en quatre branches :

- Les deux premières branches du moyen reprochent à la cour d'appel d'avoir privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1232-1 du code du travail et de n'avoir pas motivé sa décision, faute d'avoir recherché si les absences répétées du salarié ne perturbaient pas compte tenu de la spécificité de ses attributions le fonctionnement de l'entreprise et ne rendaient pas nécessaire son remplacement définitif, étant rappelé qu'il est de règle que les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail relatives à l'interdiction un salarié en raison de son état de santé n'empêchent pas le licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

- Le troisième grief soutient que la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1132-4, L. 1232-1 et E. 1455- du code du travail en ordonnant à la société de poursuivre le contrat de travail, alors que l'absence de justification par l'employeur de la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié en raison de ses absences répétées pour maladie ne rend pas le licenciement nul mais sans cause réelle et sérieuse.

- Le quatrième grief fait valoir que la cour d'appel a violé les articles 1147 du code civil, L. 1132-1, L. 1132-4, et R.1455-6 du code du travail en allouant au salarié une provision égale au montant de l'intégralité des salaires qu'il aurait dû percevoir entre le licenciement et son retour dans l'entreprise, alors que le salarié ne peut prétendre qu'au paiement d'une somme correspondant au préjudice subi dans la limite du montant des salaires dont il a été privé de sorte que doivent être déduits les revenus tirés d'une autre activité ou les revenus de remplacement.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail en ce qu'ils énoncent qu'aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

- L'article L. 1132-1 du code du travail dispose, notamment : aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé. L'article L. 1132-4 précise que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Pour l'application du premier de ces textes, il est jugé de manière constante depuis 2001 que:

Si l'article L. 122-45 (= L. 1132-1) du code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du Titre IV du Livre II de ce même code, ce texte 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 du salarié ; que celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif (Cass.soc. 13 mars 2001, Bull. n° 84 ; 6 février 2008, Bull. n° 32)

Par ailleurs, il a été jugé que l'absence de justification par l'employeur de la nécessité de procéder à la modification du contrat de travail du salarié en raison de ses absences répétées pour maladie ne rend pas le licenciement prononcé en raison du refus du salarié d'accepter ladite modification, nul, mais sans cause réelle et sérieuse (Cass.soc. 26 novembre 2002, Bull. n° 353). Cette décision a été interprétée comme signifiant que l'absence de justification du motif du licenciement consécutif à des absences répétées ou une absence prolongée n'induit pas que le licenciement a été prononcé en raison de l'état de santé du salarié et serait nul (commentaire de l'arrêt précédent à la revue de jurisprudence sociale 2/03, n° 158 ; dans ce sens, Cass.soc. 5 juin 2001, n° 99-42.574 ; voir toutefois dans un sens différent, Cass.soc. 23 novembre 1999, Bull. n° 440).

Cela étant, il est également jugé de manière constante que les juges du fond ont l'obligation de vérifier la cause exacte du licenciement (Cass.soc. 26 mai 1998, Bull. n° 276).

En l'espèce, la cour d'appel, après avoir relevé que depuis 2007 le salarié qui connaissait des absences répétées pour maladie toutes justifiées par des arrêts de travail se voyait reprocher par des courriers réitérés de l'employeur et dans ses notations son absentéisme, motif repris dans la lettre de licenciement, en a déduit que c'était en réalité cet absentéisme pour raisons médicales qui avait amené la société à licencier le salarié.

Il appartiendra à la Chambre de dire si en statuant de cette manière le juge du fond n'a fait qu'exercer son office en vérifiant la cause exacte du licenciement et en tirant les conséquences juridiques ou s'il a privé sa décision de base légale en ne recherchant pas si les absences répétées du salarié ne perturbaient pas le fonctionnement de l'entreprise et ne rendaient pas nécessaire son remplacement définitif.

- En ce qui concerne le quatrième grief, il résulte de la jurisprudence que le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui

F0943074

s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé (Cass.soc. 3 juillet 2003, Bull. N° 214).

Il est également jugé que si la provision que peut accorder la juridiction des référés n'a pas d'autres limites que le montant incontestable de la créance alléguée, les magistrats détiennent le pouvoir de fixer discrétionnairement, à l'intérieur de cette limite, la somme qu'il convient d'allouer au requérant (Civ.1ère, 10 mars 1993, Bull. n° 100)

Certes la première des règles signifie que les revenus tirés d'une autre activité et le revenu de remplacement que le salarié a pu percevoir pendant la période litigieuse doivent être déduits de sa créance de réparation (Cass.soc. 12 février 2008, Bull. n° 34).

Mais il n'apparaît pas en l'espèce qu'il ait jamais été soutenu devant la cour d'appel que le salarié avait perçu des revenus d'une autre activité ou des revenus de remplacement.

5 - Orientation proposée :

FR

Nombre de projet(s) préparé(s) :

1