

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 25 janvier 2012

N° de pourvoi: 10-26.502

Publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu que si ce texte, faisant interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non 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, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié, lequel doit s'opérer dans l'entreprise qui l'emploie ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 25 mars 1998 par la société Cisco systems France en qualité d'analyste financier ; qu'en arrêt maladie à compter du 19 mars 2007, alors qu'il travaillait au sein d'un service commun aux sociétés du groupe Cisco, il a été licencié le 21 septembre 2007, aux motifs de la perturbation causée par son absence et de la nécessité de son remplacement définitif ;

Attendu que pour juger que le licenciement de l'intéressé est fondé sur une cause réelle, l'arrêt retient que les cadres de la société Cisco systems France ayant diligenté et suivi le recrutement de Mme Y... étaient M. Z... et M. A..., supérieurs de M. X..., que Mme Y... travaillait au sein de l'équipe européenne de l'organisation WWSPS, équipe au sein de laquelle officiait M. X..., que Mme Y... avait été recrutée sous contrat à durée indéterminée et à temps plein, au sein de l'équipe européenne, qu'il importait peu qu'elle ait été engagée par la société Cisco systems Belgique ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait constaté que la salariée censée remplacer M. X... avait été engagée par une autre société du groupe, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le second moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge que le licenciement de M. X... est fondé sur une cause réelle et sérieuse et le déboute des demandes présentées de ce chef, l'arrêt rendu le 2 septembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne la société Cisco systems France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Cisco systems France à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq janvier deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT CONFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR jugé que l'exposant n'avait pas été victime de harcèlement moral, que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, que la procédure de licenciement était régulière et débouté l'exposant de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE, sur la demande présentée pour harcèlement moral ; qu'en application des dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail, il appartient au salarié concerné d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et ensuite il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce Monsieur X... prétend d'abord avoir été harcelé au motif que ses attributions auraient diminué, cette situation résultant d'après lui d'une attitude délibérée de la part de la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE qui ne lui confiait plus aucun travail à compter du mois d'octobre 2006 ; que, par ailleurs, bien qu'il ait postulé en interne à des postes correspondant à son profil, la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE a tenté de lui imposer une modification de son contrat de travail en le menaçant, par de multiples courriers recommandés AR, de licenciement en cas de refus alors que le poste proposé consistait uniquement à déployer une solution informatique existante et à organiser la formation des utilisateurs du produit, étant précisé que ce poste était basé à Londres ; que Monsieur X... en conclut que cette mutation entraînait nécessairement une modification de son contrat de travail qu'il était légitimement en droit de refuser et que ce conflit professionnel persistant a été particulièrement mal vécu par lui puisqu'il a dû être arrêté par son médecin en raison de son état anxio-dépressif ; que l'appelant en déduit que la réalité de ces faits intervenus depuis le mois d'octobre 2006 établit que l'attitude de la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE avait pour seul objectif de le pousser à la démission et s'analyse en un harcèlement moral, l'employeur ne pouvant se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée d'un salarié en maladie cause au fonctionnement de l'entreprise, dès lors que cette absence est la conséquence d'un harcèlement moral ; que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE réplique que le fait que les attributions de Monsieur X... aient diminué était la simple conséquence de l'arrêt d'un projet sur lequel il travaillait au sein de l'organisation WWSPS et qu'ayant déploré cette situation elle avait alors présenté la mission SF.com au salarié le 21 novembre 2006, mais que celui-ci avait préféré postuler à d'autres missions en interne, ce qu'il a fait en décembre 2006 et janvier 2007, comme il l'indique dans sa lettre du 23 février 2007 ; que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE précise que voyant que les candidatures présentées par Monsieur X... n'aboutissaient pas, elle avait alors mis en demeure le salarié de prendre la mission SF.com qui entrait entièrement dans ses attributions de responsable de projet IT, comme l'indique la description fournie au salarié, puisque Monsieur X..., qui était en dernier lieu responsable de projets II au sein du département WWSPS, serait demeuré responsable de projet au sein du même département s'il avait accepté cette nouvelle mission ; que par ailleurs cette nouvelle mission n'impliquait pas un changement de lieu de travail et un changement d'employeur, et qu'elle était basée à Issy-les-Moulineaux et non à Londres, ainsi qu'elle l'avait confirmé à Monsieur X... dans une lettre du 12 mars 2007 ; que, par ailleurs, l'employeur indique qu'il ne saurait être tenu pour responsable de la dégradation de l'état de santé de Monsieur X..., l'état anxieux dépressif réactionnel à un stress professionnel relevé par le médecin de ce dernier, ne traduisant que sa propre opinion et non un constat contradictoirement établi ; qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, la Cour constate que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE établit que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement dans la mesure où la diminution des attributions de Monsieur X... était la

simple conséquence de l'arrêt d'un projet sur lequel il travaillait au sein de l'organisation WWSPS et qu'elle a laissé le salarié postuler à d'autres missions en interne jusqu'en mars 2007 où Monsieur X... se trouvant toujours en intercontrat depuis le mois d'octobre 2006, elle s'est trouvée dans l'obligation de lui demander d'exécuter la mission SF.com ; que, par ailleurs, il apparaît que les arrêts maladie produits établissent que les causes de l'état de santé de Monsieur X... sont à tout le moins multiples et qu'ils ne constituent aucunement des éléments probants pour imputer une faute à la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE ; que, dès lors, la Cour considère que les décisions prises par cette dernière, notamment quant à son affectation dans le cadre de la mission SF.com, étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'aussi, il convient de continuer sur ce point la décision entreprise ayant débouté Monsieur X... de ce chef de demande ; sur le licenciement ; que la lettre de licenciement du 21 septembre 2007, qui fixe les termes du litige entre les parties, est libellée ainsi qu'il suit : « Par lettre recommandée avec AR en date du 7 septembre 2007, nous vous avons convoqué pour le 17 septembre 2007 à un entretien préalable en vue d'une éventuelle mesure de licenciement. Cet entretien ne nous a pas permis de modifier notre appréciation de la situation. Votre absence de longue durée ayant entraîné la désorganisation de votre service en rendant votre remplacement définitif indispensable, nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement. En effet, vous êtes en arrêt maladie depuis le 19 mars 2007, de manière ininterrompue à ce jour. Cette absence a conduit votre manager, Steve A..., à redistribuer les tâches au sein de l'organisation WORLDWIDE SALES PROCESSES AND SYSTEMS (WWSPS) à laquelle vous appartenez. Il en est découlé une considérable surcharge de travail pour les membres de cette équipe et il est devenu évident que la situation ne pouvait être que transitoire. Outre cette surcharge, votre absence de longue durée a eu un impact négatif sur les projets en cours, qui n'ont pas pu être gérés de manière satisfaisante. À titre d'exemple, WWSPS n'a pas été en mesure de fournir un Project Manager pour le projet CISCO BUSINESS CONNEXION. Cette situation devient impossible à gérer à un moment où votre équipe fait face à une demande de services croissante de la part de ses interlocuteurs opérationnels. Or le renouvellement sans interruption de vos arrêts maladie, depuis mars 2007 jusqu'à cette date, rend votre retour imprévisible. Vous nous avez en effet indiqué le 31 août 2007 que votre arrêt avait été à nouveau prolongé, et ce jusqu'au 30 septembre 2007. Ces circonstances rendent nécessaire votre remplacement définitif et nous obligent par conséquent à prononcer votre licenciement. » ; que Monsieur X... sollicite l'infirmité de la décision entreprise en invoquant avoir été licencié en violation des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, la nécessité de procéder à son remplacement définitif et la démonstration que son absence aurait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, n'étant pas démontrées ; mais que, sur le premier point, la Cour constate que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE indique que Monsieur X... a été définitivement remplacé par l'embauche le 12 décembre 2007 de Madame Y... et que sur le second point, la société appartenant à un groupe international, organisé de manière transversale, la désorganisation ne peut pas s'analyser à l'échelle de l'entité employant Monsieur X..., mais au niveau de l'organisation dans laquelle il travaillait, et plus particulièrement sur la zone géographique concernée, soit les équipes européennes de l'organisation WWSPS ; qu'au vu des éléments versés aux débats, la Cour relève : que les cadres de la SARL Cisco Systems France ayant diligenté et suivi le recrutement de Madame Y... sont Monsieur Z... et Monsieur A..., qui étaient les supérieurs de Monsieur X... ; que Madame Y... travaille bien au sein de l'équipe européenne de l'organisation WWSPS, équipe au sein de laquelle officiait Monsieur X... ; que Madame Y... a bien été recrutée sous CDI et à temps plein ; que l'embauche de Madame Y... est intervenue moins de trois mois après la notification du licenciement de Monsieur X... et à la suite d'une recherche lancée le 2 octobre 2007 ce qui établit que l'employeur a immédiatement procédé à des recherches et à opéré le recrutement effectif

dans un délai raisonnable compte tenu des démarches de recrutement nécessaires et du préavis d'un mois auquel était tenue la salariée, rien ne permettant d'établir au surplus que le poste pourvu par Madame Y... aurait été ouvert depuis le 1er février 2007, le fait que l'offre faite à cette date et celle correspondant à l'offre émise en octobre 2007 porte le même numéro pouvant s'expliquer, comme l'indique la société intimée, par le fait qu'un ancien numéro, correspondant à une requête devenue inactive, ait été utilisé ; que, par ailleurs, la Cour constate que le groupe CISCO est organisé de manière transversale, de sorte que, d'une part des salariés appartenant à des entités légales distinctes travaillent en réalité dans des équipes entièrement intégrées, quelle que soit la localisation de ces entités et que d'une part le fait que Madame Y... ait été engagée par la société CISCO SYSTEMS BELGIQUE importe peu dès lors que cette dernière officie bien au sein de l'équipe européenne de l'organisation WWSPS , au sein de laquelle intervenait Monsieur X..., d'autre part, que rien n'interdit à l'employeur d'organiser le remplacement du salarié absent en conformité avec les besoins propres de la société, alors qu'en tout état de cause, ce remplacement donne lieu, comme en l'espèce, à l'embauche d'un nouveau salarié ; qu'enfin concernant le second point la désorganisation doit être appréciée au regard du fait que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE appartenant à un groupe international, elle est organisée de manière transversale puisque des salariés issus d'entités juridiques nationales distinctes participent à des équipes intégrées ; qu'ainsi Monsieur X... travaillait au sein de l'organisation WWSPS où il côtoyait des salariés issus des entités américaines ou hollandaises de CISCO et il en découle que la désorganisation ne peut pas s'analyser à l'échelle de l'entité employant Monsieur X... , mais au niveau de l'organisation dans laquelle il travaillait, et plus particulièrement sur la zone géographique concernée, soit les équipes européennes de l'organisation WWSPS ; qu'or il résulte des pièces versées aux débats que l'absence de Monsieur X... a obligé ses collègues à assumer une charge de travail supplémentaire importante, ainsi qu'il résulte du témoignage de Madame Paula B..., basée à Amsterdam, qui s'est plainte du fait que sa surcharge de travail la conduisait à occuper un rôle essentiellement réactif au détriment des tâches de plus long terme et à réaliser des horaires tout à fait excessifs ; que, de même, la désorganisation est attestée par l'incapacité de l'équipe européenne WWSPS à répondre aux demandes qui lui étaient faites durant la période d'absence continue de Monsieur X... du 15 mars au 21 septembre 2007 ; qu'au vu de l'ensemble de ces éléments il apparaît que la désorganisation des services au sein même du groupe Cisco n'a pas affecté, en l'espèce, seulement une société mais l'ensemble des sociétés appartenant au groupe Cisco, dès lors que les services concernés étaient un service support, commun à toutes les entités Cisco ; que, dès lors, Monsieur X... ne saurait valablement considérer que la motivation de la lettre de licenciement qui lui a été adressée était irrégulière, l'avis d'arrêt de maladie de Monsieur X... ne faisant référence à aucun horaire de sortie et aucune règle n'exigeant que le signataire d'une lettre de licenciement soit la personne qui a conduit l'entretien préalable, et il convient de confirmer la décision entreprise ayant retenu que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'ayant débouté de l'ensemble de ses demandes ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QUE Monsieur X... estime que son employeur ne pouvait se prévaloir pour le licencier de la perturbation que son absence prolongée en maladie causait au fonctionnement de l'entreprise dès lors que cette absence était la conséquence d'un harcèlement moral ; que pour établir le harcèlement moral qu'il aurait subi, Monsieur X... avance qu'il a été sans mission à compter d'octobre 2006 et que la société CISCO SYSTEMS FRANCE n'a cessé de faire pression sur lui pour qu'il accepte une modification de son contrat de travail en le menaçant de licenciement en cas de refus ; que cette absence de mission est consécutive à l'arrêt de la mission sur

laquelle il travaillait au sein de l'organisation WWSPS ; que la société CISCO SYSTEMS FRANCE ne peut être accusée d'avoir volontairement stoppé cette mission ; que, dès le 21 novembre 2006, la société CISCO SYSTEMS FRANCE a proposé une nouvelle mission à Monsieur X... ; que, contrairement à ce qu'affirme Monsieur X..., cette nouvelle mission n'entraînait pas un changement de lieu de travail ; que cela lui a été confirmé dans la lettre recommandée avec accusé de réception que lui a adressée la direction de la société, le 12 mars 2007 ; que Monsieur X... ne démontre pas en quoi la mission proposée demandait des compétences d'un niveau inférieur aux siennes ; qu'avant de lui « imposer » cette nouvelle mission la société CISCO SYSTEMS FRANCE a laissé à Monsieur X... le temps de faire en interne des recherches de missions comme cela se pratique dans l'entreprise, que ces recherches internes ne semblant pas se concrétiser, la société CISCO SYSTEMS FRANCE était en droit de demander à Monsieur X... qui était sans mission depuis près de six mois, de se positionner sur la proposition qui lui était faite ; que dans ces conditions l'attitude de la société CISCO SYSTEMS FRANCE ne peut être identifiée à du harcèlement moral même s'il n'est pas contestable que cette situation a dû avoir une influence sur l'état anxio-dépressif de Monsieur X... ; que, dans ces conditions, en l'absence de tout harcèlement moral il n'y a pas lieu de prononcer la nullité du licenciement de Monsieur X... ; que Monsieur X... a été licencié pour absence de longue durée ayant entraîné la désorganisation de son service et rendant son remplacement définitif indispensable ; que selon l'attestation de Madame B... l'absence de Monsieur X... a entraîné une charge de travail supplémentaire considérable ; qu'à la lecture du courriel, du 7 juillet 2007, de Monsieur Steve A... il apparaît clairement que les équipes sont lourdement surchargées et qu'en cas de non retour de Monsieur X..., le 8 juillet, certains projets devront être arrêtés ; que la spécialisation de Monsieur X... ne permettait pas d'envisager son remplacement par un salarié en contrat à durée déterminée d'autant qu'il n'était pas possible de prévoir la date de retour de Monsieur X..., ses arrêts de travail étant régulièrement renouvelés ; que Monsieur X... a bien été remplacé par Madame Y..., peu importe, vu l'organisation WWSPS, qu'elle n'ait pas exactement la même formation, qu'elle soit localisée en Belgique et qu'elle ait été recrutée en interne ; que le recrutement de Madame Y... a été effectué peu de temps après le licenciement de Monsieur X... ; qu'il sera noté que l'absence de compte rendu de l'entretien préalable au licenciement qui s'est déroulé le 17 septembre 2007 est regrettable, car il aurait permis de savoir si Monsieur X... avait, à cette occasion, laissé entendre qu'il pourrait reprendre son travail très rapidement ; que dans ces conditions le licenciement de Monsieur X... doit être considéré comme reposant sur une cause réelle et sérieuse ; que Monsieur X... sera donc débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le licenciement de Monsieur X... étant fondé, celui-ci ne pourra qu'être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice subi du fait de l'impossibilité de lever ses « stock options » ; que l'avis d'arrêt de maladie de Monsieur X... ne fait référence à aucun horaire de sortie ; que Monsieur X... aurait pu facilement obtenir de la société CISCO SYSTEMS FRANCE le déplacement du jour et de l'heure de l'entretien préalable au licenciement ; qu'aucune règle, aucune jurisprudence, n'exige que le signataire d'une lettre de licenciement soit la personne qui a conduit l'entretien préalable ; que dans ces conditions Monsieur X... sera débouté de sa demande d'indemnité pour procédure irrégulière ;

ALORS D'UNE PART QUE le licenciement motivé par les conséquences que l'absence pour maladie du salarié engendre dans l'entreprise suppose, pour être fondé, que l'employeur démontre que cette absence a entraîné des perturbations dans le fonctionnement normal de l'entreprise qui ont rendu nécessaire son remplacement effectif et définitif ; que la condition tenant à la nécessité de procéder au remplacement définitif du

salarié en congé maladie n'est pas remplie lorsque l'employeur se prévaut du recrutement d'un nouveau salarié qui n'occupe ni le même poste ni les mêmes fonctions que le salarié licencié ; que l'exposant avait fait valoir qu'à la suite de son licenciement, il n'avait pas été remplacé, Madame Y..., que l'employeur présentait comme ayant été embauchée pour le remplacer, n'occupant ni le même poste, ni les mêmes fonctions que celles de l'exposant, celle-ci occupant au sein de la société CISCO SYSTEMS BELGIQUE un poste de « Business Analyst », cependant que l'exposant occupait au sein de la société CISCO SYSTEMS FRANCE un poste de qualification supérieure, celui de « Project Manager II », l'exposant démontrant en outre que, au 21 avril 2008, aucun Project Manager II n'avait été embauché au sein de l'équipe de Monsieur Steve A..., son ancien manager ; que l'employeur, qui avait refusé de produire le registre unique du personnel, reconnaissait lui-même dans ses écritures d'appel qu'à la suite du licenciement de l'exposant, « il est apparu opportun de confier une partie des missions dont Monsieur X... était en charge aux salariés de l'équipe au sein de laquelle celui-ci officiait... » (conclusions d'appel de l'employeur p 17) ; qu'en se bornant à relever, qu'« au vu des éléments versés aux débats », les cadres de la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE ayant diligenté et suivi le recrutement de Madame Y..., sont Monsieur Z... et Monsieur A..., qui étaient les supérieurs de Monsieur X..., que Madame Y... travaille bien au sein de l'équipe européenne de l'organisation WWSPS, équipe au sein de laquelle officiait Monsieur X..., que Madame Y... a bien été recrutée sous CDI et à temps plein et que le groupe CISCO est organisé de manière transversale, sans nullement répondre au moyen dont elle était saisie tiré de ce que Madame Y..., n'occupait ni le même poste ni les mêmes fonctions que celle de l'exposant au jour de son licenciement, ce dont il ressortait que la condition de remplacement effectif et définitif de l'exposant n'était pas remplie, a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS D'AUTRE PART et en tout état de cause QU'en retenant que « rien n'interdit à l'employeur d'organiser le remplacement du salarié absent en conformité avec les besoins propres de la société alors qu'en tout état de cause, ce remplacement donne lieu, comme en l'espèce, à l'embauche d'un nouveau salarié », cependant que la condition tenant à la nécessité de procéder au remplacement effectif et définitif du salarié licencié à raison des prétendues perturbations occasionnées dans l'entreprise par son congé maladie, n'est pas remplie lorsque la personne présentée comme son remplaçant n'occupe ni le même poste ni les mêmes fonctions que le premier et qu'une partie des missions du salarié licencié a été reprise et répartie entre différents salariés de l'équipe au sein de laquelle celui-ci officiait, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L.1132-1 et L.1232-1 du Code du travail ;

ALORS DE TROISIEME PART QUE la condition tenant à la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié en congé maladie n'est pas remplie lorsque l'employeur se prévaut du recrutement d'un nouveau salarié par une autre société du groupe au surplus basée à l'étranger ; que l'exposant avait fait valoir et démontré, ce qui n'était pas contesté, que Madame Y..., présentée comme sa remplaçante, n'avait pas même été embauchée par son employeur, la société CISCO SYSTEMS FRANCE, mais par une autre société du groupe, la société CISCO SYSTEMS BELGIQUE, que madame Y... était basée en Belgique pour l'exécution de son contrat de travail, que la société CISCO SYSTEMS FRANCE avait refusé de produire le registre unique du personnel, qu'aucun Project Manager II, poste occupé par l'exposant au moment de son licenciement, n'avait été embauché au sein de l'équipe de Monsieur Steve A..., ancien manager de l'exposant , outre le fait que Madame Y... occupait un poste de Business Analyst, de qualification

inférieure ; que pour conclure que le licenciement de l'exposant reposait sur une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel qui retient, de manière parfaitement inopérante, que le Groupe CISCO est organisé de manière transversale de sorte que les salariés appartenant à des entités légales distinctes travaillent en réalité dans des équipes entièrement intégrées, quelle que soit la localisation de ces entités et que le fait que Madame Y... ait été engagée par la société CISCO SYSTEMS BELGIQUE importe peu dès lors que cette dernière officie bien au sein de l'équipe européenne de l'organisation WWSPS, au sein de laquelle intervenait Monsieur X..., n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1132-1 et L 1232-1 du Code du travail;

ALORS DE QUATRIEME PART et en tout état de cause QU'il appartient à l'employeur qui se prévaut du licenciement d'un salarié motivé par la perturbation que son absence prolongée pour maladie cause dans le bon fonctionnement de l'entreprise, de rapporter la preuve que ces prétendues perturbations ont nécessité son remplacement effectif et définitif ; que l'exposant avait fait valoir et offert de rapporter la preuve que Madame Y... faisait partie, au sein du groupe CISCO, de l'organisation « SP PFA BELGIUM » et non de l'organisation « WWSPS », entité au sein de laquelle, selon la société employeur, il convenait de se placer pour apprécier d'une part, si l'absence de Monsieur X... avait désorganisé l'entreprise, et d'autre part, si il avait fait l'objet d'un remplacement effectif (conclusions d'appel p 6) ; qu'en retenant, pour dire que le licenciement de l'exposant reposait sur une cause réelle et sérieuse « qu'au vu des éléments versés aux débats, la Cour relève (...) que Madame Y... travaille bien au sein de l'équipe européenne de l'organisation WWSPS, équipe au sein de laquelle officiait Monsieur X... », sans nullement motiver sa décision sur ce point et notamment viser ni analyser fût-ce succinctement, ceux « des éléments versés aux débats » sur lesquels elle se serait fondée pour procéder à cette affirmation péremptoire, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS DE CINQUIEME PART QUE la condition tenant à la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié licencié à raison des prétendues perturbations qu'entraîne son absence prolongée pour maladie n'est pas remplie lorsque l'employeur n'a procédé à l'embauche d'aucun nouveau salarié ; que pour dire que le licenciement de l'exposant repose sur une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel qui, par motifs adoptés des premiers juges retient que « Monsieur X... a bien été remplacé par madame Y..., peu importe, vu l'organisation WWSPS, qu'elle n'ait pas exactement la même formation, qu'elle soit localisée en Belgique et qu'elle ait été recrutée en interne », a violé les dispositions des articles L.1132-1 et L 1232-1 du Code du travail;

ALORS DE SIXIEME PART et en tout état de cause QUE la condition tenant à la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié licencié à raison des prétendues perturbations qu'entraîne son absence prolongée pour maladie n'est pas remplie lorsque l'employeur n'a procédé à l'embauche d'aucun nouveau salarié ; que l'exposant avait fait valoir et offert de rapporter la preuve que Madame Y..., que l'employeur présentait comme lui ayant succédé, travaillait déjà pour CISCO SYSTEMS lors de son embauche en qualité de Business Analyst, et ajoutait que, malgré ses demandes, la société CISCO SYSTEMS FRANCE avait refusé de produire le registre unique du personnel ; qu'en ne répondant pas à ce moyen péremptoire des conclusions d'appel dont elle était saisie, propre à démontrer que Madame Y... n'était pas une salarié nouvellement embauchée mais avait été recrutée en interne, ce qui était de nature à priver

le licenciement de toute cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS DE SEPTIEME PART QUE le licenciement du salarié motivé par les perturbations qu'occasionne son absence prolongée pour maladie dans le fonctionnement normal de l'entreprise, ne peut intervenir lorsque le salarié a repris son travail où lorsqu'il est sur le point de le reprendre à l'issue de son congé maladie ; qu'en l'état des mentions de la lettre de licenciement et des propres constatations de l'arrêt attaqué selon lesquelles, au jour du licenciement, le congé maladie de l'exposant avait été prolongé jusqu'au 30 septembre 2007, date à laquelle il devait prendre fin, marquant ainsi le retour de l'exposant dans l'entreprise, la Cour d'appel, qui n'a pas recherché si, compte tenu de l'imminence de la fin de ce congé maladie, le licenciement intervenu quelques jours plus tôt, soit le 21 septembre 2007, n'était pas privé de cause réelle et sérieuse dès lors qu'il en ressortait que n'était pas caractérisée la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié absent pour maladie, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1132-1 et L.1232-1 du Code du travail;

ALORS DE HUITIEME PART QUE seul le licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif, peut permettre de déroger aux dispositions de l'article L.1132-1 du Code de travail faisant interdiction à l'employeur de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail ; qu'en l'état des termes de la lettre de licenciement tirés de « votre absence de longue durée ayant entraîné la désorganisation de votre service en rendant votre remplacement définitif indispensable », dont il ressortait que seule était invoquée une prétendue désorganisation du service auquel appartenait l'exposant, et non de l'entreprise, la Cour d'appel qui retient que le salarié ne saurait valablement considérer que la motivation de la lettre de licenciement qui lui a été adressée était irrégulière, a violé les dispositions des articles L.1132-1, L.1232-1 et L.1232-6 du Code du travail ;

ALORS DE NEUVIEME PART QUE les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement circonscrivent les termes du débat judiciaire ; qu'en l'état des termes de la lettre de licenciement invoquant une prétendue désorganisation du service auquel appartenait l'exposant, la Cour d'appel qui, pour dire que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, retient que la désorganisation des services au sein même du groupe CISCO n'a pas affecté, en l'espèce, seulement une société mais l'ensemble des sociétés appartenant au groupe CISCO, dès lors que les services concernés étaient un service de support, commun à toutes les entités CISCO, a méconnu les termes de la lettre de licenciement, en violation des articles L.1232-1 et L.1232-6 du Code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT CONFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR jugé que l'exposant n'avait pas été victime de harcèlement moral, que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, que la procédure de licenciement était régulière et débouté l'exposant de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE, sur la demande présentée pour harcèlement moral ; qu'en application des dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail, il appartient au salarié concerné d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et ensuite il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce Monsieur X... prétend d'abord avoir été harcelé au motif que ses attributions auraient diminué, cette situation résultant d'après lui d'une attitude délibérée de la part de la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE qui ne lui confiait plus aucun travail à compter du mois d'octobre 2006 ; que, par ailleurs, bien qu'il ait postulé en interne à des postes correspondant à son profil, la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE a tenté de lui imposer une modification de son contrat de travail en le menaçant, par de multiples courriers recommandés AR, de licenciement en cas de refus alors que le poste proposé consistait uniquement à déployer une solution informatique existante et à organiser la formation des utilisateurs du produit, étant précisé que ce poste était basé à Londres ; que Monsieur X... en conclut que cette mutation entraînait nécessairement une modification de son contrat de travail qu'il était légitimement en droit de refuser et que ce conflit professionnel persistant a été particulièrement mal vécu par lui puisqu'il a dû être arrêté par son médecin en raison de son état anxio-dépressif ; que l'appelant en déduit que la réalité de ces faits intervenus depuis le mois d'octobre 2006 établit que l'attitude de la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE avait pour seul objectif de le pousser à la démission et s'analyse en un harcèlement moral, l'employeur ne pouvant se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée d'un salarié en maladie cause au fonctionnement de l'entreprise, dès lors que cette absence est la conséquence d'un harcèlement moral ; que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE réplique que le fait que les attributions de Monsieur X... aient diminué était la simple conséquence de l'arrêt d'un projet sur lequel il travaillait au sein de l'organisation WWSPS et qu'ayant déploré cette situation elle avait alors présenté la mission SF.com au salarié le 21 novembre 2006, mais que celui-ci avait préféré postuler à d'autres missions en interne, ce qu'il a fait en décembre 2006 et janvier 2007, comme il l'indique dans sa lettre du 23 février 2007 ; que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE précise que voyant que les candidatures présentées par Monsieur X... n'aboutissaient pas, elle avait alors mis en demeure le salarié de prendre la mission SF.com qui entrait entièrement dans ses attributions de responsable de projet IT, comme l'indique la description fournie au salarié, puisque Monsieur X..., qui était en dernier lieu responsable de projets II au sein du département WWSPS, serait demeuré responsable de projet au sein du même département s'il avait accepté cette nouvelle mission ; que par ailleurs cette nouvelle mission n'impliquait pas un changement de lieu de travail et un changement d'employeur, et qu'elle était basée à Issy-les-Moulineaux et non à Londres, ainsi qu'elle l'avait confirmé à Monsieur X... dans une lettre du 12 mars 2007 ; que, par ailleurs, l'employeur indique qu'il ne saurait être tenu pour responsable de la dégradation de l'état de santé de Monsieur X..., l'état anxieux dépressif réactionnel à un stress professionnel relevé par le médecin de ce dernier, ne traduisant que sa propre opinion et non un constat contradictoirement établi ; qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, la Cour constate que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE établit que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement dans la mesure où la diminution des attributions de Monsieur X... était la simple conséquence de l'arrêt d'un projet sur lequel il travaillait au sein de l'organisation WWSPS et qu'elle a laissé le salarié postuler à d'autres missions en interne jusqu'en mars 2007 où Monsieur X... se trouvant toujours en intercontrat depuis le mois d'octobre 2006, elle s'est trouvée dans l'obligation de lui demander d'exécuter la mission SF.com ; que, par ailleurs, il apparaît que les arrêts maladie produits établissent que les causes de l'état

de santé de Monsieur X... sont à tout le moins multiples et qu'ils ne constituent aucunement des éléments probants pour imputer une faute à la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE ; que, dès lors, la Cour considère que les décisions prises par cette dernière, notamment quant à son affectation dans le cadre de la mission SF.com, étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'aussi, il convient de continuer sur ce point la décision entreprise ayant débouté Monsieur X... de ce chef de demande ; sur le licenciement ; que la lettre de licenciement du 21 septembre 2007, qui fixe les termes du litige entre les parties, est libellée ainsi qu'il suit : « Par lettre recommandée avec AR en date du 7 septembre 2007, nous vous avons convoqué pour le 17 septembre 2007 à un entretien préalable en vue d'une éventuelle mesure de licenciement. Cet entretien ne nous a pas permis de modifier notre appréciation de la situation. Votre absence de longue durée ayant entraîné la désorganisation de votre service en rendant votre remplacement définitif indispensable, nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement. En effet, vous êtes en arrêt maladie depuis le 19 mars 2007, de manière ininterrompue à ce jour. Cette absence a conduit votre manager, Steve A..., à redistribuer les tâches au sein de l'organisation WORLDWIDE SALES PROCESSES AND SYSTEMS (WWSPS) à laquelle vous appartenez. Il en est découlé une considérable surcharge de travail pour les membres de cette équipe et il est devenu évident que la situation ne pouvait être que transitoire. Outre cette surcharge, votre absence de longue durée a eu un impact négatif sur les projets en cours, qui n'ont pas pu être gérés de manière satisfaisante. À titre d'exemple, WWSPS n'a pas été en mesure de fournir un Project Manager pour le projet CISCO BUSINESS CONNEXION. Cette situation devient impossible à gérer à un moment où votre équipe fait face à une demande de services croissante de la part de ses interlocuteurs opérationnels. Or le renouvellement sans interruption de vos arrêts maladie, depuis mars 2007 jusqu'à cette date, rend votre retour imprévisible. Vous nous avez en effet indiqué le 31 août 2007 que votre arrêt avait été à nouveau prolongé, et ce jusqu'au 30 septembre 2007. Ces circonstances rendent nécessaire votre remplacement définitif et nous obligent par conséquent à prononcer votre licenciement. » ; que Monsieur X... sollicite l'infirmité de la décision entreprise en invoquant avoir été licencié en violation des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, la nécessité de procéder à son remplacement définitif et la démonstration que son absence aurait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, n'étant pas démontrées ; mais que, sur le premier point, la Cour constate que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE indique que Monsieur X... a été définitivement remplacé par l'embauche le 12 décembre 2007 de Madame Y... et que sur le second point, la société appartenant à un groupe international, organisé de manière transversale, la désorganisation ne peut pas s'analyser à l'échelle de l'entité employant Monsieur X..., mais au niveau de l'organisation dans laquelle il travaillait, et plus particulièrement sur la zone géographique concernée, soit les équipes européennes de l'organisation WWSPS ; qu'au vu des éléments versés aux débats, la Cour relève : que les cadres de la SARL Cisco Systems France ayant diligenté et suivi le recrutement de Madame Y... sont Monsieur Z... et Monsieur A..., qui étaient les supérieurs de Monsieur X... ; que Madame Y... travaille bien au sein de l'équipe européenne de l'organisation WWSPS, équipe au sein de laquelle officiait Monsieur X... ; que Madame Y... a bien été recrutée sous CDI et à temps plein ; que l'embauche de Madame Y... est intervenue moins de trois mois après la notification du licenciement de Monsieur X... et à la suite d'une recherche lancée le 2 octobre 2007 ce qui établit que l'employeur a immédiatement procédé à des recherches et à opéré le recrutement effectif dans un délai raisonnable compte tenu des démarches de recrutement nécessaires et du préavis d'un mois auquel était tenue la salariée, rien ne permettant d'établir au surplus que le poste pourvu par Madame Y... aurait été ouvert depuis le 1er février 2007, le fait que l'offre faite à cette date et celle correspondant à l'offre émise en octobre 2007 porte le même numéro pouvant s'expliquer, comme l'indique la société intimée, par le fait qu'un

ancien numéro, correspondant à une requête devenue inactive, ait été utilisé ; que, par ailleurs, la Cour constate que le groupe CISCO est organisé de manière transversale, de sorte que, d'une part des salariés appartenant à des entités légales distinctes travaillent en réalité dans des équipes entièrement intégrées, quelle que soit la localisation de ces entités et que d'une part le fait que Madame Y... ait été engagée par la société CISCO SYSTEMS BELGIQUE importe peu dès lors que cette dernière officie bien au sein de l'équipe européenne de l'organisation WWSPS , au sein de laquelle intervenait Monsieur X..., d'autre part, que rien n'interdit à l'employeur d'organiser le remplacement du salarié absent en conformité avec les besoins propres de la société, alors qu'en tout état de cause, ce remplacement donne lieu, comme en l'espèce, à l'embauche d'un nouveau salarié ; qu'enfin concernant le second point la désorganisation doit être appréciée au regard du fait que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE appartenant à un groupe international, elle est organisée de manière transversale puisque des salariés issus d'entités juridiques nationales distinctes participent à des équipes intégrées ; qu'ainsi Monsieur X... travaillait au sein de l'organisation WWSPS où il côtoyait des salariés issus des entités américaines ou hollandaises de CISCO et il en découle que la désorganisation ne peut pas s'analyser à l'échelle de l'entité employant Monsieur X... , mais au niveau de l'organisation dans laquelle il travaillait, et plus particulièrement sur la zone géographique concernée, soit les équipes européennes de l'organisation WWSPS ; qu'or il résulte des pièces versées aux débats que l'absence de Monsieur X... a obligé ses collègues à assumer une charge de travail supplémentaire importante, ainsi qu'il résulte du témoignage de Madame Paula B..., basée à Amsterdam, qui s'est plainte du fait que sa surcharge de travail la conduisait à occuper un rôle essentiellement réactif au détriment des tâches de plus long terme et à réaliser des horaires tout à fait excessifs ; que, de même, la désorganisation est attestée par l'incapacité de l'équipe européenne WWSPS à répondre aux demandes qui lui étaient faites durant la période d'absence continue de Monsieur X... du 15 mars au 21 septembre 2007 ; qu'au vu de l'ensemble de ces éléments il apparaît que la désorganisation des services au sein même du groupe Cisco n'a pas affecté, en l'espèce, seulement une société mais l'ensemble des sociétés appartenant au groupe Cisco, dès lors que les services concernés étaient un service support, commun à toutes les entités Cisco ; que, dès lors, Monsieur X... ne saurait valablement considérer que la motivation de la lettre de licenciement qui lui a été adressée était irrégulière, l'avis d'arrêt de maladie de Monsieur X... ne faisant référence à aucun horaire de sortie et aucune règle n'exigeant que le signataire d'une lettre de licenciement soit la personne qui a conduit l'entretien préalable, et il convient de confirmer la décision entreprise ayant retenu que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'ayant débouté de l'ensemble de ses demandes ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QUE Monsieur X... estime que son employeur ne pouvait se prévaloir pour le licencier de la perturbation que son absence prolongée en maladie causait au fonctionnement de l'entreprise dès lors que cette absence était la conséquence d'un harcèlement moral ; que pour établir le harcèlement moral qu'il aurait subi, Monsieur X... avance qu'il a été sans mission à compter d'octobre 2006 et que la société CISCO SYSTEMS FRANCE n'a cessé de faire pression sur lui pour qu'il accepte une modification de son contrat de travail en le menaçant de licenciement en cas de refus ; que cette absence de mission est consécutive à l'arrêt de la mission sur laquelle il travaillait au sein de l'organisation WWSPS ; que la société CISCO SYSTEMS FRANCE ne peut être accusée d'avoir volontairement stoppé cette mission ; que, dès le 21 novembre 2006, la société CISCO SYSTEMS FRANCE a proposé une nouvelle mission à Monsieur X... ; que, contrairement à ce qu'affirme Monsieur X..., cette nouvelle mission n'entraînait pas un changement de lieu de travail ; que cela lui a été confirmé

dans la lettre recommandée avec accusé de réception que lui a adressée la direction de la société, le 12 mars 2007 ; que Monsieur X... ne démontre pas en quoi la mission proposée demandait des compétences d'un niveau inférieur aux siennes ;

qu'avant de lui « imposer » cette nouvelle mission la société CISCO SYSTEMS FRANCE a laissé à Monsieur X... le temps de faire en interne des recherches de missions comme cela se pratique dans l'entreprise, que ces recherches internes ne semblant pas se concrétiser, la société CISCO SYSTEMS FRANCE était en droit de demander à Monsieur X... qui était sans mission depuis près de six mois, de se positionner sur la proposition qui lui était faite ; que dans ces conditions l'attitude de la société CISCO SYSTEMS FRANCE ne peut être identifiée à du harcèlement moral même s'il n'est pas contestable que cette situation a dû avoir une influence sur l'état anxio-dépressif de Monsieur X... ; que, dans ces conditions, en l'absence de tout harcèlement moral il n'y a pas lieu de prononcer la nullité du licenciement de Monsieur X... ; que Monsieur X... a été licencié pour absence de longue durée ayant entraîné la désorganisation de son service et rendant son remplacement définitif indispensable ; que selon l'attestation de Madame B... l'absence de Monsieur X... a entraîné une charge de travail supplémentaire considérable ; qu' à la lecture du courriel, du 7 juillet 2007, de Monsieur Steve A... il apparaît clairement que les équipes sont lourdement surchargées et qu'en cas de non retour de Monsieur X..., le 8 juillet, certains projets devront être arrêtés ; que la spécialisation de Monsieur X... ne permettait pas d'envisager son remplacement par un salarié en contrat à durée déterminée d'autant qu'il n'était pas possible de prévoir la date de retour de Monsieur X..., ses arrêts de travail étant régulièrement renouvelés ; que Monsieur X... a bien été remplacé par Madame Y..., peu importe, vu l'organisation WWSPS, qu'elle n'ait pas exactement la même formation, qu'elle soit localisée en Belgique et qu'elle ait été recrutée en interne ; que le recrutement de Madame Y... a été effectué peu de temps après le licenciement de Monsieur X... ; qu'il sera noté que l'absence de compte rendu de l'entretien préalable au licenciement qui s'est déroulé le 17 septembre 2007 est regrettable, car il aurait permis de savoir si Monsieur X... avait, à cette occasion, laissé entendre qu'il pourrait reprendre son travail très rapidement ; que dans ces conditions le licenciement de Monsieur X... doit être considéré comme reposant sur une cause réelle et sérieuse ; que Monsieur X... sera donc débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le licenciement de Monsieur X... étant fondé, celui-ci ne pourra qu'être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice subi du fait de l'impossibilité de lever ses « stock options » ; que l'avis d'arrêt de maladie de Monsieur X... ne fait référence à aucun horaire de sortie ; que Monsieur X... aurait pu facilement obtenir de la société CISCO SYSTEMS FRANCE le déplacement du jour et de l'heure de l'entretien préalable au licenciement ; qu'aucune règle, aucune jurisprudence, n'exige que le signataire d'une lettre de licenciement soit la personne qui a conduit l'entretien préalable ; que dans ces conditions Monsieur X... sera débouté de sa demande d'indemnité pour procédure irrégulière ;

ALORS D'UNE PART QUE si l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée aurait causé au fonctionnement de l'entreprise pour procéder à son licenciement ; que l'exposant avait fait valoir qu'il avait été victime d'un harcèlement moral caractérisé notamment par le fait d'avoir été laissé sans travail à compter du mois d'octobre 2006 jusqu'au 8 janvier 2007, date à laquelle son employeur lui avait proposé un poste de « responsable de projets déploiement », ce manquement de l'employeur à ses obligations s'étant accompagné de l'absence de soutien de ses supérieurs hiérarchiques aux candidatures internes que l'exposant avait été contraint de déposer faute de nouvelle

affectation et de la multiplication des courriers recommandés le menaçant de licenciement ; que, contestant le jugement de première instance, lequel s'était borné à affirmer péremptoirement que « dès le 21 novembre 2006, la société CISCO SYSTEMS FRANCE a proposé une nouvelle mission à Monsieur X... », l'exposant avait fait valoir que la preuve de ce que son employeur ne lui avait proposé un nouveau poste de responsable de projets déployement que le 8 janvier 2007 ressortait de la lettre de ce dernier du 12 mars 2007 ; qu'en se bornant à relever que la société employeur «réplique (...) qu'ayant déploré cette situation, elle avait alors présenté la mission SF.com au salarié le 21 novembre 2006, mais que celui-ci avait préféré postuler à d'autres missions en interne, ce qu'il a fait en décembre 2006 et janvier 2007, comme il l'indique dans sa lettre du 23 février 2007 », pour en déduire que « au vu de l'ensemble de ces éléments, la Cour constate que la SARL CISCO SYSTEMS FRANCE établit que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement dans la mesure où la diminution des attributions de Monsieur X... était la simple conséquence de l'arrêt d'un projet sur lequel il travaillait au sein de l'organisation WWSPS et qu'elle a laissé le salarié postuler à d'autres missions en interne jusqu'en mars 2007 où Monsieur X..., se trouvant toujours en intercontrat depuis le mois d'octobre 2006, elle s'est trouvée dans l'obligation de lui demander d'exécuter la mission SFcom », sans nullement rechercher ni préciser sur quel élément de preuve elle se serait fondée pour retenir que l'employeur aurait effectivement proposé la mission SF.com litigieuse au salarié dès le 21 novembre 2006, et qu'il l'aurait « laissé » postuler à d'autres missions en interne jusqu'en mars 2007, ce que contestait l'exposant, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS D'AUTRE PART et en tout état de cause QUE l'employeur a l'obligation de fournir au salarié le travail convenu et ne peut, à ce titre, à la fin d'une mission confiée au salarié, se borner à laisser ce dernier postuler à d'autres missions en interne ; que l'exposant avait fait valoir que son arrêt maladie justifié par un état anxio-dépressif était la conséquence du harcèlement moral dont il avait été victime, lequel était notamment caractérisé par le fait que son employeur ne lui avait plus confié aucun travail à compter du mois d'octobre 2006 jusqu'au mois de mars 2007, contraignant ainsi l'exposant à postuler, pendant plusieurs mois, à divers emplois en interne ; que, pour conclure que les décisions prises par l'employeur étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la Cour d'appel qui se borne à retenir que l'employeur, à la fin de la mission confiée au salarié au mois d'octobre 2006, l'avait laissé postuler à d'autres missions en interne jusqu'en mars 2007, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 1152-1, L.1154-1 du Code du travail et L.1132-1 dudit Code ensemble l'article L 1.232-1 dudit Code ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 2 septembre 2010