

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 27 janvier 2016

N° de pourvoi: 14-10.084

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00218

Publié au bulletin

Rejet

M. Chollet (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP de Nervo et Poupet, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Dit n'y avoir lieu d'écarter les observations du défenseur des droits ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 6 novembre 2013), que Mme X... a été engagée par la société Dyneff (la société), en qualité de responsable administrative, agent de maîtrise, et affectée à la station service autoroutière des Herbiers (Vendée) puis promue adjointe au responsable de cette station ; qu'à la suite de plusieurs arrêts de travail, elle a été licenciée le 17 mai 2010 au motif que son absence provoquait un dysfonctionnement majeur au sein de l'entreprise, contrainte de recruter un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée pour pourvoir à son remplacement définitif ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à voir constater la nullité de son licenciement, ordonner sa réintégration, condamner la société au paiement des salaires jusqu'à sa réintégration effective et subsidiairement au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen :

1°/ qu'est nul le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié ; que si l'article L. 1132-1 du code du travail 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, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ; que dans le cas contraire, l'état de santé du salarié ne justifie pas le licenciement, qui, fondé sur le seul état de santé, est entaché de nullité ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'employeur n'établissait ni la perturbation alléguée ni la nécessité de remplacer définitivement la salariée dont le retour était au demeurant imminent et connu de l'employeur, ce dont il se déduisait que le licenciement n'avait d'autre cause que l'état de santé de la salariée ; qu'en déboutant néanmoins la salariée de sa demande tendant à voir constater la nullité de son licenciement et de ses demandes consécutives, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'en l'état d'un licenciement fondé sur l'état de santé du salarié, il appartient au juge de rechercher si ce licenciement est justifié par une cause objective, indépendante de la prise en considération de l'état de santé du salarié ; qu'en se contentant d'affirmer abstraitement que l'absence de cause réelle et sérieuse ne peut laisser à elle seule supposer l'existence d'une discrimination et automatiquement être assimilée à une discrimination fondée sur son état de santé entraînant la nullité du licenciement, et ce au regard des règles de preuve spécifiques en la matière prévues par l'article L. 1134-1 du code du travail sans rechercher quelle était la cause du licenciement et s'il était justifié par une cause objective, indépendante de l'état de santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, ayant constaté que l'employeur n'avait pas procédé au remplacement définitif de Mme X..., en a exactement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, a procédé à la recherche prétendument omise en relevant l'absence d'un élément de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils,

pour Mme X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Béatrice X... de ses demandes tendant à voir constater la nullité de son licenciement, à voir ordonner sa réintégration, à voir condamner la société Dyneff au paiement des salaires jusqu'à sa réintégration effective et subsidiairement à la voir condamner au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul.

AUX MOTIFS QUE l'article L1132-1 du code du travail prohibe toute discrimination à raison de l'état de santé et en application de l'article 1235-3 du même code, le licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse ; que si l'article L1132-1 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé, et si un tel licenciement est nul en application de l'article L1132-4, ce texte 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 ; que celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement par un autre salarié ; que ce recrutement doit se faire dans un temps proche du licenciement et sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, il apparaît que le licenciement de Mme X... ne répond pas à ces conditions ; qu'en effet, si l'employeur fait état de la nécessité d'affecter sur son poste le responsable de station itinérant, Mr Y..., force est de constater qu'il ne justifie pas de cette affectation avant le 16 décembre 2009, à l'occasion de congés du responsable de station, ni en permanence par la suite, quoique sur de nombreuses périodes, alors que Mme X... a été absente de façon continue à compter du mois de septembre 2009 ; que d'ailleurs, une ancienne collègue de Mme X..., Mme Z... atteste de ce qu'une partie de ses tâches avaient été redistribuée sur les équipiers ; que l'activité de la station est soumise à une forte saisonnalité et est sensiblement plus faible en dehors de la période estivale, ce qui rend plus aisé de pallier l'absence d'un salarié ; qu'au moment où la procédure de licenciement a été engagée, l'employeur était informé (pièce 10 de l'appelante et 12 de la salariée) que certes Mme X... devait subir une opération d'une tumeur sur le nerf sciatique, et savait en tout cas lors de l'entretien préalable du 29 avril 2010, après l'opération, que son arrêt de travail se terminerait le 2 juillet 2010, ce qui rendait plus aisée la gestion de son absence, d'une durée déterminée alors que les arrêts de travail précédents étaient de courte durée, et devant s'achever au début de la période estivale ; que l'employeur ne justifie pas que pour la période restant à courir, ni d'ailleurs auparavant, il lui était impossible de recourir à un recrutement en contrat de travail à durée déterminée ou en intérim, ou de faire usage de la clause de mobilité figurant dans les contrats de travail des responsables de station et de désigner un salarié en détachement pour cette période, clause qui a amené en son temps Mme X... à faire des remplacements sur d'autres stations dans le sud-ouest ; qu'il convient de se placer à la date du 6 avril 2010 à laquelle la société Dyneff connaissait la durée de l'arrêt de travail et non à celle du 17 mars 2010, date de la première convocation à l'entretien préalable, encore que Mme X... ait informé l'employeur par mail le 16 mars 2010 ; que par ailleurs, l'employeur ne justifie nullement du coût allégué de 53000 € pour le remplacement de Mme X..., même si des notes d'hôtel restaurant de Mr Y... sont produites ; qu'enfin la lettre de licenciement fait référence à la perturbation pour l'entreprise, qui compte de nombreux sites de station-service et non pour l'établissement des Herbiers, auquel était affecté Mme X... ; que par ailleurs, il est inexact que le licenciement de Mme X... ait été accompagné du recrutement concomitant d'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée ; que la société Dyneff fait valoir que le poste de Mme X... a été

pourvu par glissement de poste interne, ce qui est admis en son principe, par Mlle A..., auparavant affectée à la station de Léna-Carcassonne, qui aurait elle-même été remplacée par le passage à temps complet de Mlle B... auparavant en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, à compter du 1er juin 2010 ; que cependant l'examen de l'avenant au contrat de travail de Mlle B..., pièce 20 de l'employeur, montre que si elle est effectivement d'un temps partiel à un temps complet pour la période du 17 mai 2010 au 30 septembre 2010, c'est en raison de l'affectation de Mlle A... non à la station des Herbiers en Vendée, mais au siège social de Lézignan Corbières dans l'Hérault, l'employeur ne produisant d'ailleurs pas l'avenant au contrat de travail de ladite Mlle A... la mutant sur le poste de Mme X... ; qu'en outre, les notes de l'hôtel "Brit le relais" sis aux Herbiers produites par l'employeur (pièce 21 bis) montrent que Mr Y... a continué à occuper le poste de Mme X... jusqu'au 30 juin 2010, une seule note étant produite pour Mlle A... le 19 et 29 juillet 2010, soit deux mois après le licenciement de Mme X... Le registre d'entrée et de sortie du personnel de la station des Herbiers (pièce 20 de l'intimée) mentionne sa mutation sur le poste d'adjoint de station-service à compter du 12 juillet 2010 seulement, celui de la station Léna-Carcassonne mentionnant quant à lui sa mutation au 31 mai 2010 vers un "autre établissement" ; qu'il en résulte que Mlle B... n'a pas été nommée à temps complet sur le poste de Mlle A... le 17 mai 2010 en raison de la mutation de celle-ci sur le poste de Mme X..., auquel elle n' a été affectée que le 12 juillet 2010, deux mois après le licenciement, à une date où le dernier arrêt de travail de Mme X... était terminé depuis le 2 juillet 2010 et où le médecin du travail l'avait déclarée apte à la reprise, fût-ce avec restrictions sur le port de charges lourdes, lors d'une visite de reprise à son initiative le 22 juin 2010 ; qu'il s'ensuit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, et le jugement sera confirmé de ce chef par substitution de motifs, la motivation du conseil des prud'hommes sur l'absence de faute grave ne pouvant être retenue ; que pour autant, l'absence de cause réelle et sérieuse ne peut laisser à elle seule supposer l'existence d'une discrimination et automatiquement être assimilée à une discrimination fondée sur l'état de santé de Mme X... entraînant la nullité du licenciement, et ce au regard des règles de preuve spécifiques en la matière, prévues par l'article L1134-1 du code du travail.

ALORS QUE est nul le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié ; que si l'article L.1132-1 du Code du travail 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, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ; que dans le cas contraire, l'état de santé du salarié ne justifie pas le licenciement, qui, fondé sur le seul état de santé, est entaché de nullité ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'employeur n'établissait ni la perturbation alléguée ni la nécessité de remplacer définitivement Madame Béatrice X... dont le retour était au demeurant imminent et connu de l'employeur, ce dont il se déduisait que le licenciement n'avait d'autre cause que l'état de santé de la salariée ; qu'en déboutant néanmoins la salariée de sa demande tendant à voir constater la nullité de son licenciement et de ses demandes consécutives, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L.1132-1 du Code du travail.

ET ALORS EN TOUT CAS QU'en l'état d'un licenciement fondé sur l'état de santé du salarié, il appartient au juge de rechercher si ce licenciement est justifié par une cause objective, indépendante de la prise en considération de l'état de santé du salarié ; qu'en se contentant d'affirmer abstraitement que l'absence de cause réelle et sérieuse ne peut

laisser à elle seule supposer l'existence d'une discrimination et automatiquement être assimilée à une discrimination fondée sur l'état de santé de Mme X... entraînant la nullité du licenciement, et ce au regard des règles de preuve spécifiques en la matière, prévues par l'article L1134-1 du code du travail sans rechercher quelle était la cause du licenciement et s'il était justifié par une cause objective, indépendante de l'état de santé, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Poitiers , du 6 novembre 2013