Télécharger PDF Télécharger PDF sans zonage

9 septembre 2026
Cour de cassation
Pourvoi n° 25-14.356

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00639

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap - Elément matériel - Cas - Licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise - Désorganisation engendrée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié nécessitant son remplacement définitif - Elément suffisant (non)

Le licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise, engendrée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, entraînant la nécessité de son remplacement définitif ne constitue pas, à lui seul, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé. En l'absence de justification par l'employeur d'une telle désorganisation et du remplacement du salarié dans un délai raisonnable, le licenciement n'est pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Maladie du salarié - Désorganisation de l'entreprise engendrée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié - Remplacement du salarié dans un délai raisonnable - Preuve des deux éléments par l'employeur - Absence

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Nullité - Exclusion - Cas - Maladie du salarié - Désorganisation de l'entreprise engendrée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié - Remplacement du salarié dans un délai raisonnable - Preuve des deux éléments par l'employeur - Défaut

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 9 septembre 2026

Cassation partielle

Mme CAPITAINE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 639 F-B

Pourvoi n° W 25-14.356

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 SEPTEMBRE 2026

La société Jungheinrich France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° W 25-14.356 contre l'arrêt rendu le 11 mars 2025 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à Mme [K] [R], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lacquemant, conseillère, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Jungheinrich France, après débats en l'audience publique du 16 juin 2026 où étaient présentes Mme Capitaine, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, Mme Lacquemant, conseillère rapporteure, Mme Filliol, conseillère, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente et des conseillères précitées, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 11 mars 2025), Mme [R] a été engagée en qualité de chargée de développement ventes occasion par la société Jungheinrich France le 9 juillet 2018.

2. La salariée a été placée en arrêt de travail à plusieurs reprises, entre le 28 janvier 2019 et le 29 septembre 2020, le dernier arrêt de travail s'étant poursuivi jusqu'au terme du contrat.

3. Elle a été licenciée le 7 janvier 2021 au motif de la désorganisation de l'entreprise engendrée par ses absences prolongées et répétées et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.

4. Soutenant que son licenciement était discriminatoire en raison de son état de santé, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes de nature salariale et indemnitaire.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses troisième, quatrième et cinquième branches, et le second moyen

Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

6. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la salariée a été victime de discrimination et que son licenciement est nul et de le condamner à verser à celle-ci une somme à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, alors « que si l'article 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, il 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, entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié ; qu'en se bornant à énoncer que la désorganisation de l'entreprise alléguée par l'employeur et la nécessité de pourvoir au remplacement de la salariée n'ont pas été établis, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et impropres à laisser présumer l'existence d'une discrimination ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail :

7. Si le premier de ces textes 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, il 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, entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié.

8. En application du second de ces textes, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

9. Pour dire le licenciement nul, l'arrêt retient que la mesure de licenciement prise à l'encontre de la salariée en arrêt de travail est susceptible de caractériser une discrimination à raison de l'état de santé.

10. Puis, après avoir retenu que l'employeur n'apportait pas la preuve, qui lui incombait, ni de la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée de la salariée, ni de son remplacement définitif, il en déduit que le licenciement pour absence prolongée étant non fondé, il n'est pas justifié par des circonstances étrangères à toute discrimination, de sorte que la discrimination est établie.

11. En statuant ainsi, alors que le licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise, engendrée par les absences répétées ou l'absence prolongée du salarié, entraînant la nécessité de son remplacement définitif ne constitue pas, à lui seul, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé et qu'en l'absence de justification par l'employeur d'une telle désorganisation et du remplacement du salarié dans un délai raisonnable, le licenciement n'est pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

12. La cassation des chefs de dispositif disant que la salariée a été victime de discrimination, que son licenciement est nul et condamnant l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que Mme [R] a été victime de discrimination et que le licenciement qui lui a été notifié le 7 janvier 2021 est nul et en ce qu'il condamne la société Jungheinrich France à lui verser la somme de 22 000 euros brut à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, l'arrêt rendu le 11 mars 2025, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Chambery ;

Condamne Mme [R] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée la société Jungheinrich France ;

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 publiquement le neuf septembre deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

Télécharger (rapport_2514356.pdf - 278 kB)

Décision attaquée

- Cour d'appel de grenoble 04

  11 mars 2025 (n°22/04064)

  Voir la décision

Textes appliqués

- Articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation SOC 09-09-2026
- Cour d'appel de Grenoble 04 11-03-2025