

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 30 janvier 2019

N° de pourvoi: 17-31.473

ECLI:FR:CCASS:2019:SO00154

Publié au bulletin

Rejet

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

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 8 novembre 2017), que Mme Y..., ayant fait l'objet d'arrêts de travail suite à un accident du travail puis d'arrêts de travail pour maladie, a été licenciée par son employeur, la société Résidences le Logement des fonctionnaires (la société RLF), le 15 juin 2012, en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif ; qu'estimant subir un harcèlement moral, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que, par arrêt infirmatif, la cour d'appel a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et pour manquement à l'obligation de sécurité ;

Attendu que la société RLF fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement et de la condamner au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul alors, selon le moyen :

1°/ que l'annulation d'un licenciement en raison du harcèlement moral dont un salarié a fait l'objet ne peut être prononcée que s'il est établi que celui-ci a été licencié pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements ; qu'en l'absence au contraire de lien établi avec le harcèlement, le licenciement n'est pas entaché de nullité ; qu'en se bornant à retenir, pour

annuler le licenciement, que la société RLF n'établissait pas que les absences répétées et prolongées de la salariée avaient désorganisé l'entreprise au point de la contraindre à procéder à son remplacement définitif, sans constater l'existence d'un lien entre le harcèlement moral reproché à la société RLF et le licenciement pour absence répétée et prolongée de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-3, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

2°/ qu'il appartient au salarié d'apporter la preuve que son licenciement a pour cause les agissements de harcèlement dont il se prévaut ; qu'en retenant néanmoins, pour annuler le licenciement, que « l'employeur n'établit pas que le licenciement pour absences répétées du salarié liées à une maladie est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement », la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1353 du code civil ;

3°/ que l'absence de justification par l'employeur des perturbations engendrées par l'absence prolongée ou répétée du salarié prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais n'emporte pas sa nullité ; qu'en se fondant, pour annuler le licenciement, sur le motif impropre selon lequel la société RLF n'établissait pas que les absences répétées et prolongées de la salariée avaient désorganisé l'entreprise et rendu nécessaire son remplacement définitif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-3, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

Mais attendu que lorsque 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 l'absence prolongée du salarié a causé au fonctionnement de l'entreprise ;

Et attendu qu'ayant retenu l'existence d'un harcèlement moral ayant eu des répercussions sur l'état de santé de la salariée, dont elle avait constaté l'absence de l'entreprise en raison de plusieurs arrêts de travail, et ayant fait ressortir le lien de causalité entre le harcèlement moral à l'origine de l'absence de la salariée et le motif du licenciement, la cour d'appel, sans renverser la charge de la preuve, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Résidences le Logement des fonctionnaires aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Résidences le Logement des fonctionnaires à payer à Mme Y... la somme de 3 000 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Résidences le Logement des fonctionnaires

Il est fait grief à l'arrêt attaqué infirmatif sur ce point d'AVOIR prononcé la nullité du licenciement de Madame Y... et d'AVOIR condamné la Société RÉSIDENCE LE LOGEMENT DES FONCTIONNAIRES (R.L.F) à payer à Madame Y... la somme de 54.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la cause du licenciement. En l'espèce, la lettre de licenciement du 3 juillet 2012, qui fixe les limites du litige en application des dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail, est libellée dans les termes suivants : « ... Vous avez été engagée le 2 juin 1975 au sein de notre structure où vous exercez actuellement les fonctions de Gestionnaire de Paie et Administration du Personnel au sein de notre Service Paie. Vous êtes, depuis de longs mois, en arrêt de travail : vous avez été placée, entre autres, en arrêt de travail continu du 18/10/11 au 12/02/12 et à nouveau depuis le 23/02/2012 à ce jour. A l'occasion de notre entretien, je vous ai interrogée sur votre état de santé, vous ne pouviez envisager une reprise de votre travail. Dans ces conditions, il ne m'est plus possible, compte tenu de la nature des fonctions que vous occupez et des perturbations engendrées par vos absences, de vous maintenir dans les effectifs de notre entreprise et je ne peux envisager d'autre solution car comme je vous l'ai rappelé, il n'y a que deux salariés dont vous au sein de votre service et la spécificité de l'activité de RLF, les différents statuts des salariés supposent une très bonne connaissance des activités de notre structure. Votre absence prolongée perturbe le bon fonctionnement de notre entreprise (retards dans le traitement des dossiers, surcharge de travail pour votre collègue) et votre affirmation selon laquelle vous ne pensiez pas reprendre vos fonctions et l'impossibilité de prévision qui en découle ne me permettent pas de mettre en place de solutions de remplacement adaptées et satisfaisantes. Il me faut désormais procéder à votre remplacement définitif ... ». Mme Y... indique le licenciement du salarié prononcé pour absence prolongée et perturbation du fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif doit être déclaré nul s'il trouve sa cause directe dans le harcèlement moral subi, et ce sur le fondement de l'article L. 1152-3 du code du travail. Mme Y... fait valoir que l'unique cause de son absence prolongée à son poste de travail à compter d'octobre 2011 résulte du comportement fautif de l'employeur en raison du harcèlement moral dont elle a été victime, que ces agissements, imputables à l'employeur, constituent la véritable cause du licenciement. La société RLF fait valoir que Mme Y... a été absente de façon prolongée, qu'il n'a pas été possible de la remplacer de façon pérenne pendant son absence, qu'il a été nécessaire de pourvoir à son remplacement de façon définitive. La société RLF précise que Mme Y... ayant une ancienneté importante, elle connaît les salariés et les difficultés en matière de paie. La société intimée affirme que l'absence de la salariée désorganisait l'entreprise, ce dont l'intéressée est parfaitement consciente, que la décision est donc fondée sur des éléments objectifs. Il résulte des

dispositions des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail qu'est nul le licenciement prononcé au motif que le salarié a subi ou a refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral. Dans sa lettre du 22 octobre 2011, contestant la mise en garde qui lui avait été adressée, Mme Y... la salariée déclare : ' j'ai eu en mai 2011 un accident de travail et je suis tombée au bureau. Consciente que mes arrêts de travail aient pu altérer le bon fonctionnement du service paie et administration du personnel, j'ai annulé ou reporté des jours de congés afin d'assurer ma fonction sans ajouter plus de perturbation dans le service '. La société RLF n'est pas fondée à reprocher à la salariée d'avoir reconnu qu'elle était consciente d'une désorganisation en raison de ses absences, les propos ci-dessus relatés portant sur les arrêts consécutifs à un accident de travail qui ne sont pas visés dans la lettre de licenciement, celle-ci reprochant à la salariée les arrêts de travail sans lien avec l'accident de travail et à compter du 18 octobre 2011, soit pour une période postérieure. En outre, il n'est pas démontré que l'employeur ait été placé dans l'impossibilité de pourvoir au remplacement de Mme Y... pendant son absence pour maladie non professionnelle, les arrêts maladie ayant été délivrés pour une durée de trois puis de quatre semaines à compter du 18 octobre 2011, ce qui permettait à l'employeur de s'organiser pendant l'absence de la salariée en prévoyant son remplacement. Il n'est pas davantage établi que l'absence de Mme Y... ait désorganisé l'entreprise, et qu'il ait été nécessaire de pourvoir à son remplacement de façon définitive quelques mois après, puisque la procédure de licenciement a été engagée par convocation le 15 juin 2012. Mme Y... a subi des agissements de harcèlement moral et l'employeur n'établit pas que le licenciement pour absences répétées du salarié liées à une maladie est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Il s'en déduit que le harcèlement est en lien avec les faits de harcèlement. En conséquence, le jugement entrepris doit être infirmé et le licenciement de Mme Y... doit être déclaré nul. Sur les conséquences pécuniaires Mme Y... soutient que son salaire brut moyen mensuel s'élevait à 2 953,33 €. La société RLF se fonde sur un salaire de référence de 2 419,43 €. Au vu de l'attestation Pôle emploi versée aux débats, le salaire moyen perçu les six derniers mois s'élève à 2 715,35 €. Mme Y..., qui ne sollicite pas sa réintégration, a droit à l'indemnité pour licenciement nul qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire. Au moment de la rupture, Mme Y..., âgée de 55 ans, avait plus de 37 ans d'ancienneté. Elle s'est trouvée en situation d'invalidité 2ème catégorie à compter du 1er octobre 2013. Au vu de cette situation, il convient de lui allouer la somme de 54 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul » ;

1/ ALORS QUE l'annulation d'un licenciement en raison du harcèlement moral dont un salarié a fait l'objet ne peut être prononcée que s'il est établi que celui-ci a été licencié pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements ; qu'en l'absence au contraire de lien établi avec le harcèlement, le licenciement n'est pas entaché de nullité ; qu'en se bornant à retenir, pour annuler le licenciement, que la Société R.L.F n'établissait pas que les absences répétées et prolongées de la salariée avaient désorganisé l'entreprise au point de la contraindre à procéder à son remplacement définitif, sans constater l'existence d'un lien entre le harcèlement moral reproché à la Société R.L.F et le licenciement pour absence répétée et prolongée de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-3, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

2/ ALORS QU'il appartient au salarié d'apporter la preuve que son licenciement a pour cause les agissements de harcèlement dont il se prévaut ; qu'en retenant néanmoins, pour annuler le licenciement, que « l'employeur n'établit pas que le licenciement pour absences

répétées du salarié liées à une maladie est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement », la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1353 du code civil ;

3/ ALORS QUE l'absence de justification par l'employeur des perturbations engendrées par l'absence prolongée ou répétée du salarié prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais n'emporte pas sa nullité ; qu'en se fondant, pour annuler le licenciement, sur le motif impropre selon lequel la Société R.L.F n'établissait pas que les absences répétées et prolongées de la salariée avaient désorganisé l'entreprise et rendu nécessaire son remplacement définitif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-3, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 8 novembre 2017