

24 mars 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-13.188

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00370

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Applications diverses - Maladie du salarié - Nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise - Conditions - Remplacement définitif - Moment - Détermination - Portée

L'article L. 1132-1 du code du travail, qui fait 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. Ce salarié ne peut toutefois être licencié que si les perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié. Ce remplacement doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable après celui-ci, délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement

POUVOIRS DES JUGES - Appréciation souveraine - Contrat de travail - Licenciement - Cause réelle et sérieuse - Remplacement définitif du salarié - Délai raisonnable

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 24 mars 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 370 FS-P+I

Pourvoi n° C 19-13.188

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 24 MARS 2021

Mme J... V..., domiciliée [...], a formé le pourvoi n° C 19-13.188 contre l'arrêt rendu le 28 août 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 8), dans le litige l'opposant à l'association Centre européen des professions culinaires (CEPROC), dont le siège est 15 rue Jacques Bingen, 75017 Paris, défenderesse à la cassation.

L'association Centre européen des professions culinaires a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pion, conseiller, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de Mme V..., de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'association Centre européen des professions culinaires, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 2 février 2021 où étaient présents M. Cathala, président, M. Pion, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, M. Duval, Mmes Valéry, Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 août 2018), Mme V..., engagée le 17 avril 2009 en qualité de directrice par l'association Centre européen des professions culinaires, a été placée en arrêt de travail pour maladie à compter de mai 2012.
2. Licenciée le 27 mars 2013, à raison de la désorganisation de l'association du fait de son absence prolongée et de la nécessité de procéder à son remplacement définitif, elle a saisi la juridiction prud'homale.

Motivation

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en ses première, troisième, quatrième et cinquième branches et le moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

3. 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 moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, de rejeter sa demande de nullité du licenciement ainsi que ses demandes indemnitaires au titre de la rupture de son contrat de travail, alors « que si l'article L. 1132-1 du code du travail 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 qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de l'intéressé dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement, ce remplacement définitif doit toutefois être effectif à une date proche du licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que l'absence prolongée de la salariée avait perturbé le fonctionnement de l'entreprise et rendait nécessaire son remplacement quand celui-ci n'est intervenu que six mois après le licenciement de Mme V..., ce dont il résulte que la nécessité alléguée n'était pas établie ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, violant ainsi les articles L. 1132-1, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail. »

Réponse de la cour

5. L'article L. 1132-1 du code du travail, qui fait 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. Ce salarié ne peut toutefois être licencié que si les perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié, lequel doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable après celui-ci, délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement.

6. C'est par une appréciation souveraine que la cour d'appel, tenant compte des démarches immédiatement engagées par l'employeur en vue d'un recrutement et de l'importance du poste de directeur, a estimé que le remplacement de l'intéressée était intervenu dans un délai raisonnable.

7. Le moyen n'est en conséquence pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour

REJETTE les pourvois ;

Condamne Mme V... aux dépens ;

En application de 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-quatre mars deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit, au pourvoi principal, par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour Mme V...

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé le licenciement de Mme V... justifié par une cause réelle et sérieuse de licenciement et d'AVOIR rejeté sa demande de nullité du licenciement ainsi que ses demandes indemnitaires au titre de la rupture de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE :

« L'association appelante fait valoir que le poste de directrice, au regard de ses fonctions, devait être occupé en permanence, que la suspension de son contrat de travail a conduit à une réorganisation temporaire du CEPROC dans l'attente de son retour aux termes de laquelle le président de l'association assurait la gestion globale de l'établissement notamment les relations avec les instances représentatives du personnel et le contrôle de la gestion financière en relation avec le directeur financier, la directrice des ressources humaines des relations de travail, le directeur de la formation assurant la gestion quotidienne et pédagogique du CEPROC. L'employeur fait valoir que la présence d'un directeur de façon constante se faisait "cruellement" ressentir.

L'association souligne qu'un plan de fermeture de classes "service vente" avait été mis en oeuvre avant l'absence de Mme V... et qu'un second plan de fermeture de classes DIMA avait été préparé par Mme V... avant son départ, qu'il a été revu par le président dans le sens de son abandon et que la situation économique dégradée de l'association rendait nécessaire un suivi budgétaire précis et étroit, des relations étroites avec les autorités de tutelle et la présentation à celles-ci d'un projet d'établissement, que dans ce contexte l'absence de Mme V... créait une perturbation forte de l'association et que son remplacement était indispensable.

Elle soutient qu'en mars 2013, date de son licenciement, Mme V... ne faisait qu'envisager son retour et que celui-ci n'était nullement prévu.

Mme V... expose que l'association ne démontre pas l'existence de perturbations consécutives à son absence et que les difficultés économiques invoquées par son employeur sont antérieures à son embauche.

Elle fait valoir qu'elle a établi le projet d'établissement pendant son arrêt maladie, que celui-ci n'existait pas avant son embauche et qu'il ne peut lui être reproché de ne pas l'avoir soumis aux représentants du personnel dans la mesure où une directrice des ressources humaines avait été recrutée, de sorte qu'elle-même était déchargée des relations avec les représentants du personnel.

Elle souligne qu'il n'entrait pas plus dans ses fonctions d'encadrer le service comptable mais uniquement de participer à la préparation du budget en liaison avec le contrôleur de gestion et de suivre l'exécution du budget.

Elle considère qu'en l'absence de perturbation dans le fonctionnement de l'association en raison de son absence pour maladie, il n'y avait pas de nécessité de la remplacer définitivement et en conclut avoir été licenciée en raison de sa maladie et que son licenciement est nul.

A titre subsidiaire, elle fait valoir qu'au moment de son licenciement, son employeur avait connaissance de son intention de reprendre à temps plein après le 14 avril 2013 et qu'elle était disponible pour passer une visite de reprise à compter 15 avril 2013 et souligne qu'elle n'était pas remplacée à sa date prévisible de retour. Elle ajoute que son remplacement est intervenu plusieurs mois après son licenciement, qu'elle n'était pas remplacée au jour de son licenciement de sorte que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En vertu de l'article L1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé.

Cette interdiction ne s'oppose cependant 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.

Il appartient à l'employeur d'établir à la fois la perturbation engendrée par le prolongement de l'absence du salarié ou ses absences répétées et la nécessité de son remplacement définitif ;

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est libellée en ces termes : "nous sommes amenés à constater du fait de votre absence prolongée une désorganisation de l'association qui nous conduit à procéder à votre remplacement définitif au poste de Directrice du CEPROC et par la même à votre licenciement (...) Nous constatons une désorganisation résultant des points suivants :

- nos effectifs d'apprentis ont fortement chuté lors de la dernière rentrée ce qui a engendré des conséquences financières lourdes avec le reversement à notre autorité de tutelle la Région de subventions précédemment perçues et une baisse des subventions 2013 (
-)
- la gestion de l'établissement n'est pas assurée dans des conditions satisfaisantes faute de tableaux de bord précis, de procédures de contrôle et d'une réelle gestion analytique (...)
- les relations avec l'autorité de tutelle, les partenaires institutionnels ne sont plus assurées de manière régulière et satisfaisante. Il en résulte une distance, un manque de connaissance de la vie de notre établissement qui lui porte préjudice dans son développement et ses projets.

- du point de vue pédagogique, des dossiers en cours comme le projet d'établissement sur lequel les institutions représentatives du personnel doivent être consultés sont gelés depuis plusieurs mois faute de directeur présent. "

L'examen des pièces produites révèle tout d'abord que Mme V... a été engagée en octobre 2011 alors que l'association CEPROC connaissait déjà une situation de crise caractérisée par une baisse de ses effectifs et que sa mission consistait à redresser cette situation. Elle a ainsi pris des mesures de restructuration au cours des sept mois compris entre son embauche et son arrêt de travail pour maladie, consistant notamment dans la suppression d'une classe et des postes y afférents après avoir mené les concertations avec les institutions représentatives du personnel. Sa fonction était donc centrale dans la mise en oeuvre de mesures de sortie de crise.

Au jour de son arrêt de travail, demeurait à réaliser la rédaction du projet d'établissement réclamé par les financeurs lequel devait définir les mesures à prendre pour recentrer l'activité de formation afin de la rendre rentable et déterminer les axes de développement de cette activité. La mission du directeur consistait à mettre en oeuvre ce projet et à représenter l'association auprès des financeurs. Son absence prolongée a perturbé le fonctionnement de l'association, qui a dû mettre en place une organisation temporaire avec la répartition des attributions de Mme V... entre le président, le directeur administratif et financier et la directrice des ressources humaines mais cette organisation s'est révélée insuffisante pour faire face aux défis auxquels était confrontée l'association, à savoir un défaut de trésorerie du fait de la non atteinte des objectifs en terme de nombre d'élèves et de l'obligation consécutive de rembourser 330 000 euros à la Région Ile de France.

Seule la présence à temps complet d'un directeur et donc son remplacement pouvait permettre de prendre des mesures pérennes, la fonction d'un directeur étant centrale et indispensable au bon fonctionnement d'une association de cette nature employant plus de 50 salariés et exerçant une mission de service public de formation financée par les fonds publics sous le contrôle d'une autorité de tutelle, en l'espèce la Région Ile de France et concernant 900 élèves.

Mme V... avait certes envisagé de reprendre une activité à mi-temps thérapeutique le 7 janvier 2013 mais le 8 janvier, son état de santé ne lui permettait plus de le faire selon certificat médical produit par celle-ci.

Dès lors, son remplacement définitif était rendu nécessaire afin de mettre fin aux perturbations dans le fonctionnement normal de l'association nées de l'absence prolongée de la directrice.

Le 15 mars soit après sa convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, elle informait son employeur qu'elle pourrait effectuer une visite de reprise à compter du 15 avril 2013. L'employeur avait donc déjà engagé la procédure de licenciement lorsqu'il a été informé de la reprise hypothétique de Mme V..., cette dernière ne démontrant

pas dans le cadre de la présente instance que son arrêt maladie a effectivement pris fin en avril 2013. Or, le 15 mars 2013, l'absence depuis plus de dix mois de celle-ci avait fortement perturbé le fonctionnement de l'association rendant nécessaire le recrutement définitif d'un directeur à temps plein.

La procédure de recrutement d'un nouveau directeur a été engagée en avril 2013, les candidatures ont été reçues à compter du 9 avril, les entretiens se sont tenus jusqu'en juillet 2013 et M. O... a pris ses fonctions en septembre 2013. Au regard de l'importance du poste de directeur, le délai de remplacement définitif de Mme V... à savoir six mois -de mars à septembre 2013 - demeure raisonnable.

Dès lors, le licenciement de Mme V... est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande en nullité et infirmé en ce qu'il a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

1°) ALORS QUE 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 ; que l'employeur qui s'oppose à la reprise du salarié absent pour arrêt-maladie et qui, bien qu'informé de sa reprise imminente le licencie, ne peut invoquer la nécessité de remplacer définitivement celui-ci ; qu'en l'espèce, l'employeur s'est délibérément opposé à la reprise de Mme V... le 7 janvier 2013 en mi-temps thérapeutique, estimant celle-ci « très difficilement compatible » avec la nature de ses fonctions (production n° 4), et a diligencé la procédure de licenciement après avoir été informé que sa reprise définitive était imminente, de sorte que le licenciement était motivé par l'état de santé de la salariée, non par la nécessité de son remplacement, et était, comme tel, frappé de nullité ; qu'en jugeant cependant que le licenciement de Mme V... reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail par fausse application ;

2°) ALORS, à titre subsidiaire, QUE si l'article L. 1132-1 du code du travail 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 qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de l'intéressé dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement, ce remplacement définitif doit toutefois être effectif à une date proche du licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que l'absence prolongée de la salariée avait perturbé le fonctionnement de l'entreprise et rendait nécessaire son remplacement quand celui-ci n'est intervenu que six mois après le licenciement de Mme V..., ce dont il résulte que la nécessité alléguée n'était pas établie ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, violant ainsi les articles L. 1132-1, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°) ALORS, à titre subsidiaire, QUE la connaissance par l'employeur du retour imminent du salarié prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, l'employeur connaissait, au moment où il a engagé la procédure de licenciement de Mme V... le 27 mars 2013 la date de son retour imminent dans l'entreprise fixé au 15 avril 2013 dont elle l'avait informé dès le 15 mars 2013 (production n° 7) ; qu'en jugeant cependant que le licenciement était justifié, sans rechercher comme elle y était invitée, si ce licenciement n'était pas motivé par la seule volonté de rompre le contrat, fondée sur des causes indépendantes de l'absence de la salariée et sans rapport avec ses fonctions, de sorte que l'employeur lui imputait une perturbation du fonctionnement de l'association qui ne lui incombait pas (écritures de la salariée, p. 7 in fine et p. 8), la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

4°) ALORS, en toute hypothèse, QUE quel que soit le motif invoqué par l'employeur, les juges doivent rechercher la cause exacte de licenciement ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt que l'association était en réalité confrontée à un défaut de trésorerie en raison d'une chute des effectifs des apprentis inscrits et de l'obligation consécutive de rembourser la somme de 300.000 euros à l'autorité de tutelle, ce dont il résulte que le fonctionnement de l'association était entravé par des circonstances périphériques sans rapport avec l'absence de Mme V... ; qu'en se déterminant ainsi par des motifs impropres à caractériser la perturbation découlant de l'absence de la salariée, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

5°) ALORS, en tout état de cause, QUE le défaut de réponse à conclusions vaut absence de motif ; qu'en l'espèce, Mme V... soutenait dans ses conclusions d'appel (p.7) qu'elle avait établi un projet d'établissement en vue de la consultation

des représentants du personnel pendant son arrêt-maladie, de sorte que la nécessité alléguée de la remplacer pour que ce projet aboutisse était infondée, le travail étant déjà réalisé ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans répondre à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour l'association Centre européen des professions culinaires

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'association CEPROC à payer à Mme V... la somme de 2000 € pour manquement à l'obligation de sécurité et de l'AVOIR condamnée à payer à Mme V... la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE « Mme V... expose avoir travaillé pendant son arrêt maladie au profit du CEPROC et ce en connaissance de la présidence de l'association et considère qu'en la laissant travailler pendant une période de suspension de son contrat de travail, son employeur a manqué à son obligation d'assurer sa sécurité et de protéger sa santé physique comme le lui impose l'article L4121-1 du code du travail et l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'association CEPROC réfute avoir commis la moindre faute, fait valoir que c'est Mme V... qui avait sollicité la possibilité d'obtenir des nouvelles du CEPROC et que le président de l'association avait dû lui demander de cesser d'intervenir à distance dans la gestion de l'association. Les échanges de courriers et de messages électroniques produits établissent que Mme V... était en demande de rester informée de la situation du CEPROC et travaillait au début de son arrêt maladie en établissant des fiches de poste puis en rédigeant un projet d'établissement. En la laissant travailler de mai 2012 au 17 septembre 2012, l'association employeur n'a pas respecté la suspension du contrat de travail et partant n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger la santé de sa salariée. Le préjudice moral causé par ce manquement sera réparé par l'allocation de la somme de 2000 euros de dommages-intérêts » ;

1) ALORS QU'un employeur ne peut pas être condamné pour méconnaissance de son obligation de sécurité à raison du travail accompli par un salarié de sa propre initiative durant un arrêt de travail, à l'encontre de la consigne de l'employeur de cesser son activité pendant ledit arrêt de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que l'association CEPROC faisait valoir que c'était Mme V... qui avait sollicité la possibilité d'obtenir des nouvelles et que le président de l'association avait dû lui demander de cesser d'intervenir à distance dans la gestion de l'association ; que la cour d'appel a ensuite elle-même constaté que c'était Mme V... qui avait demandé de rester informée de la situation du CEPROC et avait ainsi travaillé au début de son arrêt maladie ; qu'en condamnant néanmoins l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité, au seul motif qu'il avait laissé travailler la salariée pendant la suspension du contrat de travail, quand elle constatait que c'était la salariée qui avait agi de sa propre initiative, et que l'employeur lui avait demandé de cesser d'intervenir, la cour d'appel a violé les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail, ensemble l'article 1147 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

2) ALORS QUE le juge doit respecter l'objet du litige, tel qu'il résulte des conclusions des parties ; qu'en l'espèce, Mme V... demandait, dans ses conclusions d'appel oralement soutenues (pages 10 et 11), la condamnation de l'association CEPROC, au titre de l'obligation de sécurité de l'employeur, à lui verser une indemnité équivalente à deux mois de salaires ; qu'elle n'invoquait pas de préjudice moral ; qu'en condamnant néanmoins l'association CEPROC à réparer un préjudice moral de la salariée, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile.

Travaux Préparatoires

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(2021-03-24_AVIS-AG_SO_19-13.188_CEPROC.PDF - 537 KB\) >>](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k8
28 août 2018 (n°14/08653)

Textes appliqués

Articles L. 1132-1 et L. 1232-1 du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 16 septembre 2009, pourvoi n° 08-41.879, Bull. 2009, V, n° 186 (cassation).

Soc., 28 octobre 2009, pourvoi n° 08-44.241, Bull. 2009, V, n° 234 (cassation partielle).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 24-03-2021
- Cour d'appel de Paris K8 28-08-2018