



**AVIS DE Mme ROQUES,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 549 du 27 mai 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-23.549

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix en Provence du 20 octobre 2023

**Mme [Y] [S]
C/
SAS NALCO France**

1. FAITS ET PROCÉDURE

Mme [Y] [S] (la salariée) a été embauchée le 11 juillet 2005 par la SAS NALCO France en qualité d'ingénieur, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Le 21 novembre 2011, la salariée a été déclarée inapte temporairement par le médecin du travail et a subi plusieurs arrêts de travail fin 2011 et courant 2012.

Au terme d'une visite médicale de reprise en date du 8 octobre 2012, elle a été déclarée apte à son poste.

Du 10 novembre 2012 au 26 février 2014, la salariée a été en congé de maternité puis en congé parental.

Du 16 juin 2014 au 6 juillet 2016, elle a, de nouveau, été en congé de maternité puis en congé parental.

Lors de la visite de reprise le 6 juillet, le médecin du travail l'a déclaré inapte temporairement à son emploi.

La salariée a été placée en arrêt de travail par son médecin de traitant jusqu'au 7 octobre 2016.

Son employeur l'a dispensée d'activité jusqu'à une seconde visite médicale de reprise qui a lieu le 10 novembre 2016. Le médecin du travail l'a déclarée apte à son poste.

Elle a néanmoins été dispensée d'activité par son employeur en raison d'une enquête décidée et menée par le Comité d'Hygiène et de sécurité et des conditions de travail (ci-après CHSCT). Cette enquête portait sur les conditions de travail et l'existence de risques psychosociaux au sein de l'équipe que dirigeait la salariée.

Cette dernière a, de son côté, saisi les délégués du personnel et l'inspection du travail.

Tant le CHSCT que l'inspection du travail ont estimé qu'un retour de la salariée au sein de son équipe n'était pas opportun et risquait d'engendrer pour tous des risques psychosociaux.

L'inspection du travail a préconisé un changement d'affectation de la salariée « *dans le respect de la relation contractuelle* ».

Le 24 février 2017, l'employeur a proposé à cette dernière un autre poste, situé dans une autre région.

La salariée l'a refusé le 9 mars 2017.

Elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui s'est tenu le 28 février 2017 et au cours duquel elle a informé son employeur qu'elle était enceinte.

L'employeur l'a licenciée le 24 avril 2017 au motif qu'il était dans l'impossibilité absolue de maintenir son poste, au regard des conclusions de l'enquête du CHSCT et de l'inspection du travail, et de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail, pour un motif étranger à sa grossesse, en raison de son refus du poste qui lui avait été proposé.

La salariée a contesté son licenciement devant le conseil des prud'hommes de Martigues qui, dans une décision en date du 21 août 2019, l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes, en ce compris sa demande indemnitaire au titre d'un manquement de son employeur à son obligation de sécurité.

Cette décision a été confirmée par la cour d'appel d'Aix en Provence, dans un arrêt rendu le 20 octobre 2023, la salariée étant également condamnée à verser à son employeur une somme de 3.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

C'est l'arrêt attaqué par la salariée.

Elle présente deux moyens, l'un contestant le rejet de sa demande en nullité de son licenciement et de ses demandes subséquentes, l'autre relatif au rejet de sa demande indemnitaire au titre d'un manquement à l'obligation de sécurité.

Elle estime notamment que les juges du fond n'ont pas respecté les dispositions relatives à la protection accordée aux femmes enceintes.

Elle soutient également que son employeur avait connaissance de la dégradation de sa situation, liée à ses conditions de travail, et qu'il n'a pris aucune mesure pour y remédier.

2. DISCUSSION ET AVIS

Les deux moyens contestant des dispositions différentes de l'arrêt attaqué, il convient de les évoquer l'un après l'autre.

A/ Sur la nullité du licenciement

Avant d'évoquer la question posée par certaines branches du moyen, je considère, tout comme Mme le rapporteur Valéry, que trois des six arguments développés par la salariée dans son premier moyen ne peuvent entraîner la cassation de l'arrêt et peuvent faire l'objet de rejet non spécialement motivé.

Il s'agit des arguments développés dans les 2^{ème}, 4^{ème} et 6^{ème} branches.

Le premier reproche à la cour d'appel d'avoir estimé que l'employeur ne pouvait maintenir le contrat de travail de la salariée alors qu'il n'avait ni recueilli l'avis du médecin du travail, ni procédé à une recherche sérieuse de poste en reclassement.

Or, comme le relève Mme Valéry, les dispositions applicables en la matière, à savoir l'article L. 1225-4 du code du travail, n'imposent aucunement à l'employeur de telles obligations.

En effet, l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, prévue par ce texte, doit reposer sur un motif autre que l'inaptitude de la salariée enceinte.

Par ailleurs, seul un licenciement pour inaptitude du salarié impose à l'employeur de se fonder sur un avis du médecin du travail et de rechercher un poste en reclassement.

Le deuxième argument, consistant à soutenir que la cour d'appel s'est contredite dans ses motifs, repose sur une lecture erronée de l'arrêt.

En effet, il n'est pas contradictoire de constater que le retour de la salariée dans son poste pourrait avoir des conséquences sur sa santé et de retenir que cette dernière n'établit que la dégradation antérieure de son état de santé est en lien avec ses conditions de travail.

Les constatations ainsi faites portent sur deux périodes de temps différentes.

Enfin, la troisième critique porte, comme le souligne Mme le rapporteur, sur des motifs que la cour d'appel a retenu, non pas pour rejeter la demande tendant à la nullité du licenciement mais pour débouter la salariée de sa demande indemnitaire au titre d'un manquement à l'obligation de sécurité.

Tous ces arguments ne sauraient donc prospérer.

La salariée soutient également, dans une 5^{ème} branche, que la cour d'appel a omis de répondre à une partie de ses conclusions aux termes desquelles elle soutenait que son licenciement était consécutif à la dénonciation des faits de harcèlement moral dont elle se disait victime.

Or, en la matière, comme le rappelle Mme le rapporteur, les juges du fond doivent rechercher si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et, si tel est le cas, examiner si le salarié rapporte la preuve que son licenciement constitue, en réalité, une mesure de rétorsion suite à la dénonciation de faits de harcèlement qu'il a pu faire¹.

Il convient donc de procéder de la même façon et d'examiner, en premier lieu, la motivation de la cour d'appel s'agissant de la cause du licenciement de la salariée.

Comme indiqué plus haut, l'employeur a licencié la salariée en retenant les motifs suivants :

« Par conséquent, nous sommes comme explicité plus haut, dans l'impossibilité absolue de vous maintenir à votre poste, ce qui a été confirmé tant par le CHSCT suite à l'enquête qui a été conduite que par l'inspecteur du travail auquel vous aviez fait appel.

Par ailleurs, vous avez refusé le poste alternatif que nous vous proposons et nous n'avons aucun autre poste disponible au sein de l'entreprise correspondant à vos compétences.

Nous nous trouvons donc dans l'impossibilité de maintenir votre contrat de travail, pour un motif étranger à votre grossesse. »

En effet, l'article L. 1225-4 du code du travail prévoit ce qui suit :

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité,

¹ Voir Soc., 18 octobre 2023, pourvoi n° 22-18.678

qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa. »

La salariée soutient qu'en rejetant sa demande tendant à la nullité de son licenciement, les juges du fond ont violé ce texte car, selon elle, celui-ci interdit tout licenciement d'une salariée enceinte fondé sur le comportement de cette dernière.

Or, elle estime que son employeur l'a licenciée en raison de récriminations émises par les membres de son équipe, qui ne souhaitaient pas qu'elle retrouve son poste, et donc que les motifs de son licenciement sont bel et bien liés à son comportement, sans toutefois que celui-ci constitue une faute grave.

Elle considère également que les juges du fond n'ont pas suffisamment explicité en quoi l'employeur était dans l'impossibilité de maintenir son contrat de travail, dès lors qu'aucun acte objectif lui étant imputable n'a été retenu pour établir sa responsabilité dans cette situation de blocage.

Il convient de relever que cette protection de la femme enceinte est également garantie par une norme européenne, à savoir la directive 92 / 85 / CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Celle-ci prévoit, dans son article 10, intitulé « *Interdiction de licenciement* », ce qui suit:

« *En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que :*

1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord ;

2) lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ;

3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1 . »

Saisie d'une question préjudicielle portant sur ce texte, la CJUE a, dans une décision du 11 novembre 2010², précisé ceci :

² [CJUE, 11 novembre 2010, Dita Danosa contre LKB L.zings SIA, affaire C.232/09](#)

« 60. C'est précisément en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse, que le législateur de l'Union a, en vertu de l'article 10 de la directive 92/85, prévu une protection particulière pour la femme en édictant l'interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité (voir arrêt Paquay, précité, point 30 et jurisprudence citée).

61. Durant ladite période, l'article 10 de la directive 92/85 ne prévoit aucune exception ou dérogation à l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes, sauf dans des cas exceptionnels non liés à leur état et à condition que l'employeur justifie par écrit les motifs d'un tel licenciement (arrêts du 14 juillet 1994, Webb, C.32/93, Rec. p. I-3567, point 22 ; Brown, précité, point 18 ; du 4 octobre 2001, TeleDanmark, C.109/00, Rec. p. I.6993, point 27, et Paquay, précité, point 31).

[...]

63. En revanche, une décision de révocation prise pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité pour des motifs non liés à l'état de grossesse de la requérante au principal ne serait pas contraire audit article 10, à condition, toutefois, que l'employeur donne par écrit des motifs justifiés de licenciement et que le licenciement de l'intéressée soit admis par la législation et/ou la pratique nationale concernées, conformément aux dispositions de l'article 10, points 1 et 2, de cette directive. »

Puis, dans une décision en date du 22 février 2018, elle a apporté les précisions suivantes :

« 47. Ainsi, lorsque la décision de licenciement a été prise pour des motifs essentiellement liés à l'état de grossesse de l'intéressée, elle est incompatible avec l'interdiction de licenciement prévue à l'article 10 de cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, point 62).

48. En revanche, une décision de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, pour des motifs non liés à l'état de grossesse de la travailleuse, ne serait pas contraire audit article 10, à condition, toutefois, que l'employeur donne par écrit des motifs justifiés de licenciement et que le licenciement de l'intéressée soit admis par la législation et/ou la pratique nationale concernées, conformément aux dispositions de l'article 10, points 1 et 2, de la directive 92/85 (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2010, Danosa, C.232/09, EU:C:2010:674, point 63). »³

Ainsi, au sens du droit de l'Union, la seule prohibition du licenciement d'une femme enceinte est relative aux motifs tenant à son état.

Mais, il est vrai que la directive laisse aussi une marge de manœuvre aux Etats-membres qui peuvent prévoir une protection accrue.

En droit français, la protection dite relative de la femme enceinte figure depuis de nombreuses décennies dans le code du travail.

³ [CJUE, 22 février 2018, Jessica Porras Guisado contre Bankia SA, affaire C -103/16](#)

Dans une ancienne version, elle était prévue dans ces termes : « *[l'employeur] peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.* »

Sous l'empire de ce texte, la chambre a énoncé⁴ « *Qu'en statuant ainsi alors qu'en l'absence de faute grave non liée à l'état de grossesse l'employeur ne pouvait faire état de l'impossibilité où il se trouvait de maintenir le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à la grossesse qu'en justifiant de circonstances indépendantes du comportement de la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;* ».

Elle sanctionnait une cour d'appel qui avait estimé que le licenciement d'une salariée enceinte était valable car, bien que ne constituant pas une faute grave, l'insuffisance professionnelle de la salariée, qui était professeur, avait eu pour conséquence le retrait de certains élèves de l'établissement dans lequel elle enseignait, justifiant que l'employeur ne puisse maintenir son contrat de travail.

Toutefois, cette référence à des « *circonstances indépendantes du comportement de la salariée* » n'a pas été reprise dans les décisions ultérieures.

Mais, il est vrai que les hypothèses dans lesquelles de tels licenciements ont été admis recouvrent des cas dans lesquels l'employeur était confronté à des difficultés économiques et supprimait le ou les postes de salariées enceintes, en raison de la fermeture de l'établissement dans lequel elle(s) travaillai(en)t ou d'une restructuration de l'entreprise⁵.

Toutefois, il me semble qu'avec ou sans mention de l'expression « *circonstances indépendantes du comportement de la salariée* », les hypothèses envisagées ne reviennent pas à exclure toute prise en compte d'éléments objectifs relatifs à la salariée, en dehors de son état de grossesse.

En effet, si la faute grave est admise comme motif de licenciement, c'est, à mon sens, parce qu'elle « *rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* »⁶, ce qui revient à l'« *impossibilité de maintenir le contrat de travail* », exigée par l'article L. 1224-5 du code du travail.

Dès lors, tout motif tenant au comportement de la salariée, qu'il s'agisse d'une faute disciplinaire ou non⁷, qui n'est pas d'une gravité telle qu'il pourrait être qualifié de faute grave, ne peut donc valablement fonder son licenciement.

⁴ Soc., 27 avril 1989, pourvoi n° 86-45.547, Bulletin 1989 V N° 315.

⁵ Voir en ce sens Soc., 16 juin 1999, pourvoi n° 97-42.490, 97-42.491, Soc., 4 octobre 1995, pourvoi n° 94-41.162 et Soc., 24 octobre 2012, pourvoi n° 11-21.500.

⁶ Voir, à titre d'exemples, Soc., 27 septembre 2007, pourvoi n° 06-43.867, Bull. 2007, V, n° 146, Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-28.199, Bull. 2012, V, n° 173, Soc., 5 juillet 2017, pourvoi n° 16-15.623, Bull. 2017, V, n° 114 ou Soc., 6 mars 2019, pourvoi n° 17-20.275.

⁷ C'est-à-dire tout motif personnel, autre que l'inaptitude, qui pourrait justifier un licenciement si la salariée n'était pas enceinte.

La référence au comportement de la salariée induit, selon moi, que l'employeur ne peut se fonder sur des éléments qui caractériseraient une certaine responsabilité de celle-ci dans son licenciement, parce qu'elle aurait commis des faits fautifs, sans qu'ils puissent être qualifiés de faute grave, ou n'aurait pas été en mesure d'accomplir les tâches qui lui étaient dévolues, par exemples.

Mais, l'employeur peut, selon moi, invoquer au soutien du licenciement d'une salariée enceinte, tout fait objectif la concernant, étranger à sa grossesse, dès lors qu'il n'implique aucune appréciation portée sur son comportement et qu'il ne constitue pas non plus un motif discriminatoire.

Dès lors, ces éléments objectifs peuvent ne pas être « *étrangers à la personne du salarié* ».

Dans notre espèce, pour débouter la salariée de sa demande tendant à la nullité du licenciement, la cour d'appel s'est référée à la situation de blocage qui avait été constatée par le CHSCT et l'inspection du travail « *deux instances intervenues suite à une saisine à l'initiative de la salariée* » et qui, selon elle, caractérisait l'impossibilité pour l'employeur de la maintenir dans son poste.

Elle a également relevé que la salariée avait refusé l'autre poste qui lui était proposé et que tout ceci s'était produit avant l'annonce de sa grossesse.

Elle a, dès lors, estimé que tant les solutions suggérées par le CHSCT et l'inspection du travail que la proposition de poste faite par l'employeur était sans lien avec la grossesse de la salariée et qu'elles avaient été faites pour préserver la santé et la sécurité de chacun des protagonistes.

Elle n'a, à aucun moment, imputé la responsabilité de cette situation de blocage à la salariée, pas plus qu'elle n'a constaté que l'employeur l'avait fait dans sa lettre de licenciement.

Or, aucune dénaturation de cette lettre n'est soutenue à hauteur de cassation.

Il me semble donc que la cour d'appel a suffisamment caractérisé en quoi elle estimait que l'employeur avait parfaitement justifié par des motifs objectifs et non liés à l'état de grossesse de la salariée son licenciement, la référence aux risques pour l'état de santé de cette dernière étant, selon moi, un motif admissible.

Elle a aussi explicité en quoi le maintien du contrat de travail était impossible, conformément à la jurisprudence de la chambre⁸.

Il me semble donc que sa motivation n'est pas critiquable.

⁸ Soc., 8 avril 2009, pourvoi n° 08-40.011

Par ailleurs, quand bien même la chambre n'aurait pas la même lecture de l'article L. 1225-4 du code du travail au regard de sa jurisprudence antérieure, il me semble que le présent pourvoi pose une autre question relative à l'articulation de ce texte avec l'article L. 4121-1 du même code qui fait peser sur l'employeur une obligation de sécurité.

En effet, dans notre espèce et comme l'a relevé la cour d'appel, les obligations de l'employeur « *en termes de sécurité et de prévention des risques psychosociaux lui interdisaient de maintenir la salariée sur le poste qu'elle occupait tandis que la salariée a refusé la proposition d'aménagement qui lui avait été faite, à savoir de muter sur un poste équivalent au sien dans une autre région.* »

Comme l'a indiqué l'arrêt, tant l'enquête du CHSCT que l'intervention de l'inspection du travail, au cours desquelles les auditions des protagonistes avaient été réalisées, ont révélé que le retour de la salariée dans son poste engendrerait « *des risques psychosociaux graves à la fois pour l'équipe du DS213 [service dirigé par la salariée] que pour Mme [Y]. [S]* ».

Ainsi, l'employeur aurait nécessairement manqué à son obligation de sécurité s'il avait laissé la salariée retrouver son poste au terme de son arrêt de travail, alors qu'il avait connaissance des risques de dégradation de l'état de santé des personnels, elle comprise, se trouvant dans ce service.

C'est pourquoi, le maintien dans son poste était exclu.

En lui proposant un autre emploi, l'employeur a suivi la suggestion de l'inspection du travail et il n'est pas soutenu par la salariée que ce poste était totalement inadapté au regard de ses qualifications, compétences et de classification professionnelle.

Enfin, en présence de deux obligations contradictoires pesant sur l'employeur, la chambre a déjà fait primer l'obligation de sécurité.

En effet, dans un litige posant la question de la réintégration d'un salarié protégé, dont le licenciement avait été déclaré nul pour des raisons procédurales mais qui était accusé de faits de harcèlement moral, la chambre a énoncé ceci :

« 9. Ayant constaté que, tenu par son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral, l'employeur ne pouvait pas réintégrer la salariée dès lors que celle-ci était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l'entreprise, lesquels soutenaient avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait, de sorte qu'était caractérisée l'impossibilité de réintégration, la cour d'appel a légalement justifié sa décision. »⁹

Comme l'indiquait Mme l'avocat général Grivel dans son avis, « *Si la chambre contrôle la caractérisation de "l'impossibilité absolue" de réintégrer le salarié protégé dans son poste, comme elle l'a fait dans le précédent rappelé au rapport du 24 juin 2014, n° 12-24623, Bull n° 156, il reste que vous ne pouvez sans contradiction, d'un côté, exiger de*

⁹ Soc., 1 décembre 2021, pourvoi n° 19-25.715

l'employeur qu'il mette tout en œuvre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral d'un collègue ou d'un supérieur du fait de son obligation de sécurité et, de l'autre, poser comme un impératif absolu l'obligation de réintégrer le salarié protégé harceleur dans ses précédentes fonctions. Il doit être souligné que dans ce précédent, la chambre a pris soin de relever que les motifs invoqués par une partie du personnel pour refuser de travailler de nouveau avec le salarié protégé avaient été écartés par l'autorité administrative. Tel n'est pas le cas ici, puisque l'annulation de l'autorisation de licenciement est intervenue pour des raisons purement formelles (défaut de motivation) et que la cour d'appel vient confirmer la décision du premier juge sur le harcèlement moral. »

En énonçant la solution précitée, la chambre n'a donc pas fait référence à l'impossibilité absolue de reclassement, qui doit normalement être établie par l'employeur, et a fait primer l'obligation de sécurité qui lui imposait de préserver la santé et la sécurité de tous ses salariés.

Certes, nous ne sommes pas dans le même cas de figure dans la présente espèce.

En effet, est en débat non la réintégration d'un salarié mais son licenciement et il n'est pas non plus question de faits de harcèlement moral mais d'une situation de blocage telle qu'elle peut avoir des répercussions sur la santé de tous les protagonistes.

Il n'en reste pas moins qu'il me semble que le constat de cette situation, dressé objectivement par plusieurs intervenants avant la révélation de la grossesse de la salariée, comme l'a relevé la cour d'appel, justifie l'impossibilité pour l'employeur de laisser cette dernière reprendre son poste.

Et, comme elle a refusé l'autre affectation qui lui avait été proposée, je considère que l'impossibilité de maintenir son contrat de travail est établie et a été parfaitement caractérisée par la cour d'appel.

De ce fait, et comme annoncé plus haut, il convient de se prononcer sur la pertinence de la 5^{ème} branche du moyen qui reproche aux juges du fond de n'avoir pas répondu aux arguments de la salariée qui se plaignait d'être victime de harcèlement moral.

Toutefois, je partage l'avis de Mme le rapporteur Valéry qui relève que la salariée se contentait d'invoquer ces faits sans apporter de preuves de ses dires, de sorte qu'en retenant qu'elle avait été licenciée en raison de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail, la cour d'appel a nécessairement rejeté toute autre cause à son licenciement.

Pour toutes ces raisons, je suis au rejet du premier moyen.

B/ Sur le manquement à l'obligation de sécurité

La salariée soutenait, devant les juges du fond, que son employeur avait manqué à son obligation de sécurité.

Elle précisait qu'il avait eu connaissance de la dégradation de son état de santé, en raison de ses conditions de travail, dès juillet 2012 et qu'il n'avait pris aucune mesure pour y remédier.

Elle soutenait également avoir été victime de harcèlement moral sans que son employeur fasse quoi que ce soit pour faire cesser cette situation dont il avait connaissance.

Elle fondait ses allégations sur l'avis d'inaptitude temporaire délivré par le médecin du travail en novembre 2011, les arrêts de travail successifs qu'elle avait subis et un signalement qui avait été fait à l'employeur par les représentants du personnel en juillet 2012.

Le conseil des prud'hommes l'a déboutée de sa demande indemnitaire à ce titre au motif qu'il n'était mentionné aucun fondement juridique à son appui.

La cour d'appel l'a également rejeté mais en retenant, notamment, la motivation suivante :

« Or, au vu des pièces versées aux débats, la cour constate que la preuve d'une alerte donnée à l'employeur en juillet 2012 par les délégués du personnel sur l'existence de risques psychosociaux ou de danger pour sa santé au sein de l'entreprise n'est pas rapportée. Aucune des pièces produites ne permet en effet de confirmer les allégations de Mme [S] quant à la connaissance par l'employeur de difficultés auxquelles elle aurait pu être confrontée à cette époque. »

Par ailleurs, le postulat de l'existence d'un lien entre ses arrêts de travail, les avis d'inaptitude émis par la médecine du travail et ses conditions de travail ou l'existence de risques psychosociaux à son préjudice, n'est pas démontré.

A cet égard, la cour rappellera que l'indication portée par le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude du 8 octobre 2012 que, « depuis novembre 2011, (Mme [S]) présent(ait) un état de stress lié selon ses dires à la pression subie dans son travail ayant entraîné plusieurs arrêts » ne permet pas, à lui seul, de déduire la réalité de la relation causale alléguée par l'intéressée.

Cet élément ne constituait pas davantage une alerte susceptible de déclencher une enquête de la part de l'employeur, dont il n'est par ailleurs pas démontré qu'il ait été informé au sujet des différents suivis psychologiques et psychiatriques dont Mme [S] fait état à l'occasion de la présente procédure. »

A hauteur de cassation, la salariée soutient qu'en retenant ces motifs, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail car l'employeur est tenu d'une obligation de prévention de tout risque pour la santé et la sécurité de ses salariés, quand bien même il ne serait pas informé de situations problématiques.

Elle estime également que la cour d'appel a dénaturé par omission le courrier de l'employeur répondant aux représentants du personnel qui l'avaient informé, en juillet 2012, des difficultés qu'elle rencontrait.

Elle considère que la cour d'appel a inversé la charge de la preuve puisqu'il ne lui appartenait pas de prouver que son employeur avait manqué à son obligation de sécurité mais il incombait à ce dernier d'établir qu'il l'avait parfaitement remplie.

Elle soutient, enfin, que la cour d'appel a adopté une motivation contradictoire sur l'absence de lien de causalité entre la dégradation de son état de santé et ses conditions de travail et l'absence également de lien entre les préjudices dont il est demandé réparation et les griefs formulés à l'encontre de son employeur.

Dans sa version applicable au litige, l'article L. 4121-1 du code du travail prévoit que:

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

La chambre a énoncé que *« ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; »*¹⁰

Il convient toutefois que l'employeur en ait eu connaissance des risques encourus par ses salariés¹¹.

Dans notre espèce, la salariée avait produit aux débats, devant les juges du fond, la réponse de l'employeur au courrier que lui avaient adressé les délégués du personnel début juillet 2012¹².

Or, aux termes de ce document, daté du 23 juillet 2012, il apparaît très clairement que les délégués du personnel avaient signalés à l'employeur que :

- la salariée se disait victime de fait de harcèlement moral,

¹⁰ Voir, en ce sens, notamment Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, Bull. 2015, V, n° 234, Soc., 1^{er} juin 2016, pourvoi n° 14-19.702, Bull. 2016, V, n° 123 pour des faits de harcèlement moral ou Ass. plén., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442

¹¹ Voir notamment Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, Bull. 2015, V, n° 234, s'agissant des attentats du 11 septembre 2001 et de leur retentissement sur les personnels d'une compagnie aérienne qui étaient présents à New-York à ce moment-là ou Soc., 1 juin 2016, pourvoi n° 14-19.702, Bull. 2016, V, n° 123 précités pour des faits de harcèlement moral révélés à l'employeur

¹² Ce courrier est improprement qualifié d' *« alerte des délégués du personnel »* dans le tableau figurant en page 18 des conclusions de la salariée

- qu'elle avait le sentiment d'être poussée à la démission,
- et qu'elle faisait l'objet d'un « *suivi par un psychologue* » et imputait les « *répercussions sur son état de santé psychologique [à] l'exercice de ses fonctions* » dans la société NALCO France.

Ainsi, quand bien même il ne s'agissait que d'allégations, l'employeur, de par sa réponse, établit qu'a été porté à sa connaissance un certain nombre d'éléments qui auraient dû l'alerter sur la situation de la salariée.

Certes, il est vrai également qu'il proposait, en tout début de sa réponse, de provoquer une réunion avec les délégués du personnel, des membres de la direction des ressources humaines et le supérieur de la salariée pour éclaircir la situation de cette dernière, preuve qu'il n'entendait pas laisser ce courrier sans réponse.

Toutefois, il me semble que ce document attestait à lui seul que l'employeur avait bien été informé de difficultés qui étaient rencontrées par la salariée en 2012.

Ainsi, je ne pense pas que la cour d'appel pouvait valablement retenir que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité car il n'avait pas connaissance « *de difficultés auxquelles elle aurait été confrontée* » à cette période.

Est donc caractérisée une dénaturation de cette pièce par omission¹³.

Cet argument suffit, à mon sens, à entraîner la cassation des dispositions de l'arrêt relatives au manquement à l'obligation de sécurité puisque la cour d'appel n'a pas caractérisé, dans la suite de sa motivation, le fait que l'employeur l'aurait, de toute façon, respecté en prenant des mesures de nature à prévenir tout risque ou à améliorer la situation existante, comme l'exige l'article L. 4121-1 précité.

Pour toutes ces raisons, je suis d'avis de casser l'arrêt sur le second moyen uniquement.

¹³ Voir, pour des arrêts en ce sens, 1^{re} Civ., 30 juin 2004, pourvoi n° 03-13.876 ou 2^e Civ., 7 juin 2006, pourvoi n° 05-10.986, arrêts cités dans le mémoire ampliatif.