



## **RAPPORT DE Mme VALÉRY, CONSEILLÈRE 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**

---

***Rapport avec proposition de rejet non spécialement motivé  
du 1<sup>re</sup> moyen en ses 2<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> branches***

### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

Madame [S] a été engagée le 11 décembre 2005 en qualité d'ingénieur par la société Nalco France.

Elle a bénéficié de plusieurs arrêts de travail à compter de l'année 2011, et a été convoquée à un entretien préalable à licenciement fixé au 17 octobre 2012, entretien au cours duquel elle a informé l'employeur de sa grossesse. L'employeur a suspendu la procédure de licenciement.

La salariée a été en arrêt maladie à compter du 10 novembre 2012, puis en congé maternité et congé parental, et a repris son poste le 26 février 2014.

Elle a été convoquée à un entretien préalable à licenciement fixé au 16 mai 2014, puis a été licenciée le 21 mai 2014 pour faute. Le 27 mai 2014, elle a informé l'employeur de sa grossesse ; le licenciement a été annulé par l'employeur.

Le contrat de travail de Madame [S] a été suspendu à compter du 16 juin 2014, par l'effet du congé maternité puis d'un congé parental.

La salariée a repris le travail le 1<sup>er</sup> juillet 2016, et placée en arrêt de travail le 6 juillet 2016 jusqu'au 7 octobre 2016.

La salariée a été dispensée d'activité par l'employeur, notamment en raison du dépôt imminent d'un rapport d'enquête du CHSCT) saisi en juin précédent par neuf salariés qui avaient dénoncé une dégradation de leurs conditions de travail et l'existence de risques psychosociaux en lien avec le retour à son poste de Madame [S], leur supérieure hiérarchique. Le rapport déposé le 16 novembre 2016, a confirmé l'existence de risques psycho-sociaux graves tant pour les salariés que pour l'intéressée elle-même. Ces risques ont été également relevés par l'inspecteur du travail dans un courrier du 28 décembre 2016.

L'employeur a proposé à Madame [S] le 24 février 2017 un poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique, dans un autre établissement. La salariée a refusé cette proposition le 9 mars 2017.

Elle a été convoquée à un entretien préalable à licenciement fixé au 28 mars 2017, et a, à cette occasion, informé l'employeur de sa grossesse.

L'employeur lui a notifié son licenciement le 24 avril 2017, pour impossibilité de maintenir le contrat de travail, en raison des risques psychosociaux avérés en cas de reprise du poste et le refus d'une proposition de repositionnement sur un autre poste de l'entreprise.

Le conseil de prud'hommes de Martigues par jugement du 21 août 2019, a débouté la salariée de sa demande de nullité du licenciement et de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Par arrêt du 20 octobre 2023, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a confirmé le jugement.

Déclaration de pourvoi par la salariée le 14 décembre 2023.

Mémoire ampliatif produit le 15 avril 2024 (*demande article 700 cpc : 4.000 €*).

Mémoire en défense produit le 17 juin 2024 (*demande article 700 cpc : 4.000 €*).

## **2 - Analyse succincte des moyens**

### 2.1 - PREMIER MOYEN

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de nullité du licenciement et de ses demandes subséquentes, alors :

1°/ qu'en l'absence de faute grave non liée à l'état de grossesse l'employeur ne peut faire état de l'impossibilité où il se trouve 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 ; qu'en affirmant à tort que le code du travail ne poserait pas pour règle que tout licenciement d'une femme en état de grossesse est illicite dès lors qu'il est en relation avec son comportement » (arrêt attaqué, p.9 §.5) et en considérant que le licenciement de Mme [S], prononcé hors faute grave pendant la période de protection, bien qu'il soit fondé sur « l'existence d'une situation de blocage » entre celle-ci et ses collègues d'une nature telle que Mme [S] ne pouvait être maintenue sur son poste « sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même » et par son « refus de rejoindre un poste équivalent dans un autre établissement », était licite (arrêt attaqué p.9 §6 à 8), la cour d'appel a violé l'article L.1225-4 du code du travail ;

2°/ qu'hors faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, l'employeur ne peut rompre le contrat d'une salariée enceinte que s'il justifie de son impossibilité de maintenir ce contrat ; qu'à supposer même la situation de blocage entre la salariée et ses collègues avérée, l'unique proposition faite, avant la connaissance de son état de grossesse, d'une mutation sur un poste équivalent dans une autre région, en l'absence de toute autre recherche de reclassement et de tout avis du médecin du travail, ne caractérise pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ; que l'arrêt attaqué a ainsi violé l'article L 1225-4 du code du travail ;

3°/ qu'en tout état de cause, l'existence d'une situation de blocage entre une salariée et ses collègues d'une nature telle qu'elle ne peut être maintenue sur son poste sans risques psychosociaux pour ses collègues et pour elle-même et le refus de la salariée d'accepter une mutation, sans que ne soit constaté aucun acte objectif imputable à la salariée établissant sa responsabilité dans cette situation est insuffisante à caractériser une impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à la grossesse ; qu'en se fondant sur ces seuls éléments, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1225-4 du code du travail ;

4°/ qu'en constatant d'une part qu'il était avéré que Mme [S] ne pouvait être maintenue sur son poste « sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même » (arrêt attaqué, p.9 §8), qu'il était nécessaire de lui fournir « une affectation assurant la préservation de sa santé » (§9) et qu'« il est également démontré, à la lecture de ces pièces, que les reprises de travail successives de Mme [S] avaient provoqué une dégradation de son état de santé au point de l'obliger à consulter et à être placée en arrêt maladie par son médecin traitant voire à faire l'objet d'avis d'aptitude physique » (§10) et d'autre part que « la preuve d'un lien [entre la dégradation de son état de santé et] les conditions de travail n'est nullement rapportée » (p.10, §1), la cour d'appel s'est contredite en méconnaissance des exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que Mme [S] soutenait également dans ses conclusions que son licenciement était nul au motif qu'il procédait de sa dénonciation d'un harcèlement à son égard (conclusions d'appel de Mme [S], p. 23 à 25 et p. 53) ; qu'en ne répondant pas à ce moyen, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ que subsidiairement, que l'arrêt attaqué affirme : « qu'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 » (arrêt attaqué, p.12, §1) : que pourtant Mme [S] produisait un courrier de l'employeur du 23 juillet 2012 aux délégués du personnel en réponse à leur « courrier du 4 juillet dernier concernant [Y] [G] » (production 4) dans lequel il affirmait : « nous ne pouvons que contester vos allégations selon lesquelles [Y] [G] aurait « l'impression d'une volonté délibérée de vouloir la pousser à démissionner » ou que les remarques qu'a été contraint de lui faire [A] [B] s'apparentent davantage à du harcèlement [...] Il est, en outre, par trop simpliste d'arguer de

*harcèlement moral dès qu'un salarié reçoit des remontrances sur l'exécution de son travail » ; qu'en affirmant néanmoins que la preuve n'était pas rapportée d'une alerte donnée à l'employeur sur la situation de harcèlement et les risques psychosociaux, la cour d'appel a dénaturé par omission cet élément de preuve et violé l'article 4 du code de procédure civile.*

## 2.2 - SECOND MOYEN

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, alors :

*1°/ que l'obligation de sécurité à laquelle est tenu tout employeur est une obligation de prévention des risques dont la méconnaissance peut être établie même en l'absence de réalisation du risque ; qu'il ne peut dès lors incomber au salarié qui invoque le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité : « de produire des éléments établissant que l'employeur n'a pas pris de mesure alors qu'il avait connaissance d'une situation nécessitant une action de prévention » (arrêt attaqué, p.11,§4) ; que la cour d'appel a ainsi violé l'article L.4121-1 du code du travail ;*

*2°/ qu'en affirmant « qu'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 » (arrêt attaqué,p.12 §1) tandis que Mme [S] produisait un courrier de l'employeur du 23 juillet 2012 aux délégués du personnel en réponse à leur « courrier du 4 juillet dernier concernant [Y] [G] » dans lequel il affirmait : « nous ne pouvons que contester vos allégations selon lesquelles [Y] [G] aurait « l'impression d'une volonté délibérée de vouloir la pousser à démissionner » ou que les remarques qu'a été contraint de lui faire [A] [B] s'apparentent davantage à du harcèlement [...] Il est, en outre, par trop simpliste d'arguer de harcèlement moral dès qu'un salarié reçoit des remontrances sur l'exécution de son travail », la cour d'appel a dénaturé par omission cet élément de preuve et violé l'article 4 du code de procédure civile ;*

*3°/ qu'en cas de risque avéré ou réalisé c'est à l'employeur de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié ; qu'en estimant que la salariée devait démontrer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité alors qu'elle avait constaté« l'existence d'une situation de blocage » entre celle-ci et ses collègues d'une nature telle que Mme [S] ne pouvait être maintenue sur son poste «sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même » (arrêt attaqué, p.9 §8), qu'il était nécessaire de lui fournir « une affectation assurant la préservation de sa santé » (§9) et qu'« il est également démontré, à la lecture de ces pièces, que les reprises de travail successives de Mme [S] avaient provoqué une dégradation de son état de santé au point de l'obliger à consulter et à être placée en arrêt maladie par son médecin traitant voire à faire l'objet d'avis d'aptitude physique » (§10), la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article L. 4121-1 du code du travail et 1353 du code civil ;*

*4°/ qu'en constatant d'une part qu'il était avéré que Mme [S] ne pouvait être maintenue sur son poste « sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même » (arrêt attaqué, p.9 §8), qu'il était nécessaire de lui fournir « une affectation assurant la préservation de sa santé » (§9) et qu'« il est également démontré, à la lecture de ces pièces, que les reprises de travail successives de Mme [S] avaient provoqué une dégradation de son état de santé au point de l'obliger à consulter et à être placée en arrêt maladie par son médecin traitant voire à faire l'objet d'avis d'aptitude physique » (§10) et d'autre part que « le postulat de l'existence d'un lien entre ses arrêts de travail, les avis d'aptitude émis par la médecine du travail et ses conditions de travail ou l'existence de risques psychosociaux à son préjudice n'est pas démontré » (p.12, §2) et en retenant « l'absence d'élément permettant de faire un lien entre le préjudice donc il est demandé réparation et les griefs formulés » (p.12 §9), la cour d'appel s'est contredite en méconnaissance des exigences de l'article 455 du code de procédure civile.*

### 3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Protection de la femme enceinte contre le licenciement : notion « d'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ».

### 4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

#### 4.1 - SUR LE PREMIER MOYEN, EN SES PREMIERE ET TROISIEMES BRANCHES

##### Protection de la femme enceinte contre le licenciement

Aux termes de l'article L.1225-4 du code du travail :

*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, 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.*

En application des articles L. 1225-71 et 1235-3-1 du code du travail, le licenciement prononcé en violation de ces dispositions est nul.

Une période de protection relative est donc instituée au profit de la femme enceinte avant le début de son congé de maternité, permettant son licenciement sous certaines conditions.

Les faits fautifs permettant de licencier la salariée lorsqu'ils présentent un caractère de gravité suffisante relèvent bien évidemment du comportement de l'intéressée. Il en est ainsi des injures et menaces (Soc., 31 mars 2016, pourvoi n° 15-13.069), de l'insubordination (Soc., 10 mai 2012, pourvoi n° 11-11.193), des absences injustifiées (Soc., 17 février 2010, pourvoi n° 08-45.348) ou encore de l'insuffisance professionnelle fautive c'est-à-dire imputable à une mauvaise volonté délibérée (Soc., 21 mars 2012, pourvoi n° 11-10.944).

« L'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement » peut-elle également s'entendre d'un fait concernant la personne même de la salariée, ou son comportement ?

La chambre sociale a jugé, par un arrêt ancien, publié, *qu'en l'absence de faute grave non liée à l'état de grossesse d'une salariée l'employeur ne peut faire état de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse qu'en justifiant de circonstances indépendantes du comportement de la salariée.*

**Soc., 27 avril 1989, pourvoi n° 86-45.547, Bull. n° 315**  
Vu l'article L 122-25-2 du Code du travail ;

Attendu que Mme X..., professeur à l'Institut Dudouit depuis le 1er mars 1984 a été licenciée le 13 mars 1985 pour faute grave alors qu'elle avait auparavant notifié à son employeur son état de grossesse ; que la cour d'appel, après avoir retenu que l'insuffisance professionnelle reprochée à la salariée n'était pas constitutive d'une faute grave a, néanmoins décidé qu'en égard aux doléances des parents menaçant de retirer leurs enfants de l'établissement, il était impossible à l'Institut de la conserver plus longtemps à son service ;

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 ;

Les termes de l'article L. 122-25-2 du code du travail alors applicable étaient identiques à ceux de l'article L. 1225-4 s'agissant des motifs pouvant autoriser le licenciement.

Le mémoire ampliatif, dans le présent dossier n°23-23.549, reproduits des extraits de l'avis de l'avocat général P. Franck (non disponible sur Jurinet) :

« En l'état de la jurisprudence dominante, il m'apparaît fondé de considérer que, conformément à l'intention du législateur [qui s'était borné dans les débats tenus lors de la séance à l'Assemblée nationale à citer à titre d'exemple le cas de la faillite ou de la fermeture d'établissement], l'impossibilité de maintenir le contrat de travail prévue à l'article L 122-25-2 alinéa 1er est celle qui a trait à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise et non au comportement personnel de la salariée dans le travail, quelles qu'en puissent être les conséquences financières pour l'employeur. Ce comportement a, en effet, déjà été envisagé par ledit article au titre de la faute et n'est reconnu par ce texte comme cause de licenciement que dans le cas où cette faute est grave. (...) Admettre de tels griefs comme causes de licenciement rendant impossible le maintien du contrat de travail au sens de l'article L 122-25-2 alinéa 1er, aboutirait, contre toute logique, à réintroduire la notion de cause réelle et sérieuse de rupture tenant au comportement personnel de la salariée, que le législateur a, précisément, voulu écarter dans l'hypothèse particulière du licenciement d'une salariée enceinte ».

A. Fabre, au répertoire de droit du travail (Contrat de travail à durée indéterminée : rupture – licenciement – droit commun, §446) formule ainsi l'enseignement à tirer de cet arrêt : « Si l'employeur veut licencier une salariée en raison de son comportement, il ne peut le faire qu'en lui reprochant une faute grave, ce qui suppose que les éléments de cette dernière soient réunis. »

L'arrêt a été ainsi commenté à la Revue de jurisprudence sociale 6/89 n° 487 :

« En l'espèce, la cour d'appel avait estimé que l'incompétence professionnelle de la salariée, sans être constitutive de la faute grave, rendait impossible, sans dommage pour l'entreprise, la poursuite du contrat de travail. Elle avait donc, pour l'employeur, les mêmes effets que la faute grave.

La décision est néanmoins censurée, la chambre sociale ayant manifestement voulu éviter que l'interdiction de licencier une salariée pour des fautes non graves ne puisse être trop facilement tournée par le recours à la notion d'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat.

Cette notion est en effet beaucoup plus large que celle de force majeure. Elle recouvre des situations dans lesquelles la poursuite du contrat est rendue impossible en raison de la situation économique de l'entreprise. L'impossibilité invoquée par l'employeur pourra donc, soit être inhérente à la situation de son entreprise, soit résulter de circonstances extérieures, mais en aucun cas être liée au comportement professionnel de la salariée.

La solution adoptée en faveur de la femme enceinte devrait pouvoir être étendue au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui, au cours des périodes de suspension du contrat de travail à durée indéterminée, ne peut être licencié que s'il est justifié, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur,

*pour un motif non lié à l'accident ou la maladie, de poursuivre le contrat. Cette extension s'impose d'autant plus que l'exécution du contrat étant suspendue, l'employeur ne peut alléguer, comme dans le cas de la femme enceinte, que la poursuite du contrat perturbe gravement le fonctionnement de son entreprise. »*

Il ressort de la jurisprudence de la chambre que l'impossibilité de maintenir le contrat de travail est essentiellement en relation avec des circonstances économiques, qui sont donc indépendantes de la personne de la salariée :

**Soc., 4 octobre 1995, pourvoi n° 94-41.162**

*Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 21 janvier 1994), que Mme X..., engagée le 1er avril 1987 en qualité de vendeuse par la librairie EPA qui a été reprise par la société Tram Sélection, a été licenciée pour motif économique le 14 mai 1992 ; que le 27 mai 1992, la salariée informait son employeur de son état de grossesse ;*

*Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que son licenciement n'est pas affecté de nullité, alors, selon le moyen, qu'indépendamment du fait que le motif économique, "fermeture d'établissement", est peu précis et qu'il ne répond pas dès lors à l'obligation de motivation édictée par l'article L. 122-14-2 du Code du travail, la fermeture de l'un des établissements de la société, qui en comptait à l'époque au moins sept autres dans les villes de Paris, Strasbourg, Marseille, Lyon et Lille, ne constitue nullement une impossibilité de maintenir le contrat puisque tous les autres établissements comprenaient des postes de vendeuses responsables de magasin, comme l'était la salariée, postes qui devaient lui être proposés, non pas dans le cadre d'un reclassement comme l'a précisé la cour d'appel, mais dans le cadre d'une étude préalable à l'opération de licenciement, l'ancienneté de la salariée et son état de femme enceinte lui donnant une priorité par rapport aux autres vendeuses de l'entreprise, quand bien même cette priorité aurait entraîné une modification substantielle du contrat de travail par changement de lieu d'exécution de la relation professionnelle ; que ce n'est qu'en cas de refus d'une affectation dans une autre ville que la société aurait été réellement dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail eu égard à la fermeture du point de vente de Toulouse, et que l'employeur aurait pu valablement procéder au licenciement de la salariée, si tant est que les éléments économiques aient été établis ; que s'il n'est pas contesté que le motif économique du licenciement est étranger à la grossesse, il n'y a cependant pas de relation obligatoire entre l'existence de ce motif étranger à la grossesse et son caractère impératif pour l'employeur ; que la cour d'appel a violé l'article L. 122-25-2 du Code du travail ; Mais attendu, d'abord, que, devant les juges du fond, la salariée n'a pas invoqué le caractère imprécis du motif énoncé dans la lettre de licenciement, ni contesté le motif économique du licenciement ; Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que l'emploi de la salariée avait été supprimé à la suite de la fermeture de l'établissement consécutive à des difficultés économiques et que la décision de licencier l'intéressée n'était pas liée à son état de grossesse, la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ;*

**Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-17.420**

*Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 23 mars 2011), que Mme X... a été engagée le 10 décembre 2002 par la société Del-La Carterie en qualité de vendeuse ; qu'alors qu'elle était enceinte mais non en congé de maternité, elle a été licenciée le 18 septembre 2007 ; que Mme X... a saisi la juridiction prud'homale ; que le tribunal de commerce de Versailles a prononcé le 16 juin 2009 la liquidation judiciaire de la société et désigné M. Y... en qualité de liquidateur ;*

*Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en nullité du licenciement et en paiement de ses salaires jusqu'à la fin de la période de protection, des congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement illicite, alors, selon le moyen, que le licenciement d'une salariée enceinte est nul dès lors que la lettre de licenciement se borne à faire état de motifs économiques sans invoquer l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; que la cour d'appel qui, bien qu'elle ait constaté que la lettre de licenciement mentionnait uniquement la cessation d'activité de l'entreprise, a néanmoins, pour juger que le licenciement n'était pas nul, énoncé que la cessation de l'activité de l'entreprise mentionnée dans la lettre de licenciement était réelle et non imputable à une faute ou à une légèreté blâmable de l'employeur, qu'il s'en évinçait la suppression de tous les emplois et l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée et que le reclassement de cette dernière était impossible, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait au contraire que le licenciement était nul, violant ainsi les articles L. 1233-16 et L. 1225-4 du code du travail ;*

Mais attendu qu'ayant constaté que la lettre de licenciement visait la cessation d'activité de l'entreprise, la cour d'appel, en retenant que ce courrier satisfaisait aux exigences de motivation, a fait une exacte application des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Le licenciement peut faire suite au refus de la salariée d'une modification du contrat de travail, mais lorsque cette modification est imposée par des circonstances économiques, le motif du licenciement est alors lui-même économique :

**Soc., 6 novembre 1980, pourvoi n°78-41.546**

Attendu que Archer, qui avait déjà pris en location-gérance une station-service appartenant à la Société Française des Pétroles B.P., devint gérant d'une seconde le 5 janvier 1976 ; qu'en raison de la proximité de ces deux stations situées à 200 mètres l'une de l'autre, il décida de réorganiser son entreprise et avertit le personnel de la seconde que désormais son horaire de travail quotidien serait modifié et compris entre 13 h 15 et 20 h 30 ; que dame Monique X..., caissière, ayant refusé ce nouvel horaire, fut licenciée le 7 janvier 1976 avec règlement de ses indemnités de préavis et de licenciement ; qu'elle fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté sa demande d'indemnité pour rupture sans cause réelle et sérieuse alors que, d'une part, l'arrêt constate que dans une lettre adressée à la salariée la veille de son licenciement, l'employeur se déclarait prêt à étudier un aménagement des horaires compatible à la fois avec les nécessités de l'exploitation de la station et de ses desiderata personnels ; qu'il résulte de cette lettre que les nouveaux horaires, qui avaient été fixés par l'employeur sans égard pour les contraintes familiales de la salariée et, en tout cas, sans concertation préalable, ne constituaient pas une mesure de réorganisation de l'entreprise telle que son refus par les salariés rendît le licenciement inéluctable ; alors, d'autre part, que la salariée se trouvait en état de grossesse au moment du licenciement, et que cet état mettait obstacle au licenciement ; alors qu'enfin, la salariée avait fait valoir dans ses conclusions d'appel que le nouvel horaire imposé par l'employeur était incompatible avec son état de grossesse ;

Mais attendu que l'arrêt confirmatif attaqué a relevé, d'une part, que dame X... au cours d'un entretien avec son employeur, la veille du licenciement, avait maintenu son refus d'accepter un nouvel horaire et que, par suite l'employeur, compte tenu de l'organisation de son entreprise, s'était trouvé dans l'obligation de licencier sa salariée sans pouvoir discuter avec elle de l'aménagement du nouvel horaire comme il le lui avait proposé ; d'autre part, que le licenciement avait eu un motif étranger à la grossesse ; que de ces constatations, la Cour a déduit sans se contredire et sans être obligée de suivre les parties dans le délai de leur augmentation que la rupture avait eu une cause réelle et sérieuse, qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

**Soc., 24 janvier 1996, pourvoi n° 92-42.682**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 17 mars 1992) que Mme X..., employée par la société Laboratoires Fandre en qualité de responsable de secteur et affectée en dernier lieu dans le Sud-Est de la France, a été licenciée pour motif économique le 2 mai 1990 après avoir refusé sa mutation dans un autre secteur ; que prétendant que le changement de secteur était prohibé, en raison de son état de grossesse, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir estimé que son licenciement avait eu une cause réelle et sérieuse ;

Mais attendu que l'arrêt a constaté que l'employeur, après avoir procédé, en raison des difficultés économiques de l'entreprise, à une nouvelle répartition des secteurs de vente, avait affecté la salariée, dont le secteur avait été absorbé, conformément à la clause de mobilité incluse dans le contrat, à un nouveau secteur géographique ; qu'il en résultait que cette mutation ne constituait pas une modification substantielle des conditions de travail de l'intéressée, en sorte que son refus injustifié d'accepter cette mutation constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement étrangère à la grossesse ; que la cour d'appel a ainsi légalement justifié sa décision ;

La chambre sociale s'est prononcée relativement au licenciement d'une salariée étrangère, en état de grossesse, motivée par sa situation irrégulière au regard de son droit au travail. Il a été jugé que les dispositions d'ordre public de l'article L. 8251-1 du code du travail s'imposant à l'employeur qui ne peut, directement ou indirectement, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, privent la salariée dans une telle situation du bénéfice des dispositions légales protectrices de la femme

enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement (Soc., 15 mars 2017, pourvoi n° 15-27.928, Bull. 2017, V, n° 51).

*L'arrêt a ainsi été commenté au rapport annuel : « Ainsi, à l'instar des dispositions protectrices relatives au représentant du personnel, dont la chambre sociale juge qu'elles ne s'appliquent pas au salarié qui ne dispose pas ou plus de titre l'autorisant à travailler en France (Soc., 10 octobre 1990, pourvoi no 88-43.683, Bull. 1990, V, no 453), la protection de la femme enceinte, qu'elle soit relative ou absolue, cède devant l'interdiction d'ordre public, assortie de sanctions civiles et pénales, d'employer ou de conserver à son service un salarié dans une telle situation. Conforme au droit de l'Union européenne prévoyant la possibilité de licencier une salariée enceinte pour un motif non lié à la grossesse, la solution retenue par la Cour de cassation fait prévaloir les dispositions de police des étrangers qui sont préalables à l'application d'une protection supposant un contrat de travail susceptible d'exécution. »*

### Protection de l'autre parent contre le licenciement

Des dispositions similaires à la protection de la femme enceinte bénéficient à l'autre parent : selon l'article L.1225-4-1 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

La chambre sociale a récemment fait application de ce texte, à l'égard du père, dans un cas où il était reproché à l'intéressé des manquements professionnels :

#### **Soc., 27 septembre 2023, pourvoi n° 21-22.937, publié**

*Enoncé du moyen*

4. L'employeur fait grief l'arrêt de dire que le licenciement du salarié est nul, et de le condamner à lui payer diverses sommes à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, de rappel d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors :

« 1°/ que l'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant, s'il justifie de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant ; qu'en l'espèce, dans ses écritures, la société Delta route offrait de démontrer en quoi elle se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de M. [X] pour des motifs liés à des manquements professionnels objectifs, sans aucun lien avec la naissance de son enfant ; qu'elle expliquait notamment que les manquements reprochés à M. [X] n'étaient pas compatibles avec ses fonctions de responsable commercial, statut cadre, et qu'ils étaient de nature à causer un préjudice commercial à l'entreprise, raison pour laquelle celui-ci avait été dispensé de l'exécution de son préavis, quand bien même son licenciement n'était pas motivé par une faute grave ; qu'en se bornant à affirmer que la société Delta route "ne pouvait valablement licencier le salarié sans attendre l'écoulement du délai de 10 semaines en l'absence de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail" sans examiner même sommairement cette offre de preuve, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L.1225-4-1 du code du travail ;

2°/ qu'en se bornant à affirmer l'absence d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail de M. [X] sans examiner les moyens et explications de la société Delta route dans ses écritures d'appel, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile. »

*Réponse de la Cour*

5. Aux termes de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

6. La cour d'appel, qui a relevé, par motifs propres et adoptés, que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement ne caractérisaient pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, a, par une décision motivée, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, légalement justifié sa décision.

## Protection du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contre le licenciement

Selon l'article L. 1226-9 du code du travail, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de ce salarié que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Ces dispositions sont très similaires à celles qui prévoit la protection relative de la femme enceinte.

Là encore, la chambre sociale a jugé en 1989 *qu'en l'absence de faute grave, l'employeur ne peut faire état de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail qu'en justifiant de circonstances indépendantes du comportement du salarié.*

### **Soc., 13 décembre 1989, pourvoi n° 87-42.850, Bull. n° 713**

*Vu l'article L 122-32-2 du Code du travail ;*

*Attendu que, pour décider que le licenciement n'était pas nul et que l'employeur était tenu de payer à M X..., non les indemnités de l'article L 122-32-7 du Code du travail, mais les indemnités de rupture prévues par les articles L 122-8 et L 122-9 du Code du travail, la cour d'appel a retenu que les agissements du salarié, bien que ne constituant pas des fautes graves, mettaient l'employeur dans l'impossibilité, pour une cause non liée à l'accident, de maintenir le contrat de travail auquel il avait un motif sérieux de mettre un terme ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de faute grave, l'employeur ne peut faire état de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident qu'en justifiant de circonstances indépendantes du comportement du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

### **Soc., 5 juin 1990, pourvoi n° 85-44.522, Bull. n° 266**

*Vu l'article L 122-32-2 du Code du travail ;*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué et la procédure, que M X... a été engagé par la société Saint-Jeannet Lasserre en qualité de cariste à compter du 8 septembre 1982 avec une période d'essai de 15 jours ; que le salarié a été victime d'un accident du travail le 20 septembre 1982 ; que l'employeur a mis fin à la période d'essai le 22 septembre suivant ;*

*Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes tendant à déclarer nul le licenciement intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail et à la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts, l'arrêt a retenu que les dispositions de l'article L 122-32-2 du Code du travail n'étaient pas applicables car, au moment du congédiement, le salarié n'était pas encore titulaire d'un contrat de durée indéterminée mais en cours de période d'essai limitée dans le temps et que l'échec de l'essai doit être considéré comme l'impossibilité, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir le contrat prévu par ce texte et autorisant la résiliation du contrat pendant la période de suspension ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que la résiliation du contrat de travail pendant la période de suspension provoquée par un accident du travail est nulle même si elle intervient pendant la période d'essai et alors, d'autre part, que l'impossibilité de maintenir le contrat pendant cette même période ne peut résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

### **Soc., 24 novembre 1993, pourvoi n° 90-43.733**

*Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 30 janvier 1990), que M. X..., engagé le 5 octobre par la société Servimo en qualité de chef d'équipe, puis dont le contrat de travail a été repris par la Société lyonnaise d'hygiène, a été victime, le 30 octobre 1986, d'un accident du travail ; qu'il a été licencié par lettre du 19 décembre 1986, prenant effet le 22 décembre suivant, alors qu'il n'avait pas encore repris son travail, au motif qu'il n'avait pas accepté une rétrogradation, suite à une dégradation de son activité au début de l'année 1986 ;*

*Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer au salarié des dommages-intérêts en réparation du préjudice né de la nullité du licenciement, alors, selon le moyen, que la cour d'appel, en*

décidant que l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ne pouvait s'entendre que de circonstances d'ordre économique ou technique quant à la vie de l'entreprise, a ajouté aux dispositions de l'article L. 122-32-2 du Code du travail, selon lequel l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ne doit pas être liée à l'accident ; qu'il convient d'analyser les dispositions de l'article L. 122-32-2 du Code du travail comme instituant une inversion de la charge de la preuve, et qu'il appartient donc à l'employeur de démontrer qu'il a licencié le salarié pour une cause réelle et sérieuse, non liée à l'accident du travail ; que toute autre interprétation est contraire au texte, et qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 122-32-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en l'absence de faute grave, la cour d'appel a décidé, à bon droit, que l'employeur ne peut faire état de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat de travail du salarié, pour un motif non lié à l'accident du travail, qu'en justifiant de circonstances indépendantes du comportement du salarié ;

**Soc., 12 mai 2004, pourvoi n° 02-44.325, Bull., n° 132**

Vu l'article L. 122-32-2 du Code du travail ;

Attendu que Mme X... a été embauchée le 11 septembre 2001 par l'EURL Manfredi en qualité de femme de ménage ; que le 17 septembre, elle a été victime d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail prolongé jusqu'au 28 septembre 2001 ; que par lettre recommandée avec accusé de réception du 24 septembre 2001, l'employeur a mis fin au contrat de travail estimant la période d'essai non concluante ; que la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de demandes afférentes à la rupture ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes chiffrées, le conseil de prud'hommes a énoncé que Mme X... n'a pas rempli ses obligations envers son employeur en ne justifiant pas de son absence le 24 septembre ; qu'il ne fera pas droit au titre des dommages-intérêts ; que la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai contractuelle ; que cette rupture n'est pas assimilable à un licenciement ; qu'il ne fera pas droit aux demandes de Mme X... concernant l'indemnité de préavis, de congés payés y afférents et à l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que la résiliation du contrat de travail pendant la période de suspension provoquée par un accident du travail, est nulle même si elle intervient pendant la période d'essai et alors d'autre part, que l'impossibilité de maintenir le contrat pendant cette même période ne peut résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

A signaler, une décision ancienne non publiée qui n'est disponible ni sur Jurinet, ni sur Légifrance, ni sur Judilibre, mais qui a fait l'objet d'un commentaire à la Revue de jurisprudence sociale des éditions F. Lefebvre :

**Soc., 31 octobre 1989, n° 86-41.074**

Attendu que, selon l'arrêt infirmatif attaqué (Riom, 6 janvier 1986), Mlle N..., au service de l'association « Aide aux mères de famille » depuis 1971, et en qualité de directrice depuis 1973, a été licenciée par lettre du 10 juillet 1984 à la suite d'un conflit l'opposant à une partie du personnel, tandis qu'elle bénéficiait d'un certificat de rechute d'accident du travail, rechute contestée par l'association devant la commission de première instance de la sécurité sociale ;

Attendu que Mlle N... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant, notamment, à obtenir sa réintégration et la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité compensatrice de salaire depuis le licenciement jusqu'à la réintégration, des dommages-intérêts et des indemnités fondées sur les articles L 122-32-6 et L 122-32-7 du Code du travail ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir sursis à statuer sur les demandes de la salariée, fondées sur son licenciement pendant un arrêt de travail provoqué par une rechute à un accident du travail, alors, selon le pourvoi, en premier lieu, que l'article L 122-32-2 du Code du travail permet à l'employeur de résilier le contrat de travail au cours des suspensions du contrat pendant les arrêts provoqués par un accident du travail, s'il justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ce contrat, sans exiger que cette impossibilité résulte de circonstances étrangères au salarié et qu'en refusant, en conséquence, de considérer, en l'espèce, que le conflit existant entre la salariée et une partie du personnel rendait impossible le maintien du contrat de travail, la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, l'article L 122-32-2 du Code du travail ; alors, en deuxième lieu, qu'ayant constaté l'existence du conflit existant entre le personnel et la directrice, Mlle N..., et considéré que cette situation conflictuelle, dont la prolongation ne pouvait que compromettre les intérêts de l'association, constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel aurait dû déduire de ses constatations et énonciations que l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident du travail et qu'en refusant de statuer ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré de ses

constatations et énonciations les conséquences légales qui s'en évinçaient et violé, en conséquence, par fausse application, l'article L 122-32-2 du Code du travail ; et alors, enfin, qu'ayant constaté que l'employeur avait un motif réel et sérieux de licencier Mlle N..., afin de faire cesser une situation conflictuelle dont la prolongation ne pouvait que compromettre ses intérêts, la cour d'appel ne pouvait, sans se contredire, considérer, par ailleurs, que l'employeur ne justifiait pas de l'impossibilité dans laquelle il se serait trouvé de maintenir la salariée à son poste et qu'en se déterminant néanmoins ainsi, la cour d'appel a entaché sa décision de contradiction et violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'a pas relevé de circonstances indépendantes du comportement de la salariée, a pu décider, sans se contredire et répondant aux conclusions invoquées, que la situation conflictuelle ne rendait pas impossible le maintien du contrat de travail au sens de l'article L 122-32-2 du Code du travail ; d'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

Commentaire de l'arrêt à la RJS : « et arrêt est la suite logique de la décision prise par la chambre sociale le 27 avril 1989 en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail de la salariée en état de grossesse, compte tenu de l'analogie des termes de l'article L 122-32-2 du Code du travail relatif au licenciement du salarié victime d'un accident du travail avec ceux de l'article L 122-25-2 du même Code concernant la femme enceinte (voir sur ce point RJS 6/89, n° 487 et les conclusions de M. Franck, Avocat général, p. 267).

Il faut relever, toutefois, que les deux situations ne sauraient être totalement assimilées : la salariée en état de grossesse fait l'objet d'une protection en principe supérieure à celle dont bénéficie le salarié victime d'un accident du travail, puisqu'il n'existe, pour l'employeur, aucune possibilité de rupture du contrat pendant la période de suspension (art. L 122-27 du Code du travail). En outre, l'article L 122-32-2 du Code du travail n'interdit pas le licenciement pour faute grave liée à l'accident du travail (l'accident peut d'ailleurs, en lui-même, résulter d'une telle faute), alors que la femme enceinte ne saurait être licenciée pour une faute grave en rapport avec son état de grossesse. »

### Sur l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur

Selon les dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 :

*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.*

Selon l'article L.4121-2 du code du travail, ces mesures doivent être mises en œuvre sur le fondement des « principes généraux de prévention » suivants :

*1° Eviter les risques ;*

*2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

*3° Combattre les risques à la source ;*

*4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

*5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

*6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*

*7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des*

*facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis à l'article L.1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;*

*8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*

*9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

En application de ces dispositions, la chambre sociale fait peser sur l'employeur une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, dont il lui revient d'assurer l'effectivité (Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, Bull.° 87).

Cette obligation interdit en conséquence à l'employeur de prendre, dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés (Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Bull. n° 46).

L'employeur qui est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, est tenu de prendre sans délai toutes mesures propres à le faire cesser (Soc., 1 juin 2016, pourvoi n° 14-19.702, Bull. 2016, V, n° 123).

L'employeur qui est informé de l'existence d'un conflit entre ses salariés doit prendre toutes les mesures pour assurer leur sécurité :

**Soc., 19 novembre 2015, n° 13-26.199**

*Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité, alors, selon le moyen :*

*(...)4°/ que l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir qu'il avait immédiatement réagi lorsqu'il avait été informé, le samedi 9 janvier, des tensions opposant particulièrement M. X... et M. Y... en adressant à ce dernier une convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire par un courrier du mardi 13 janvier, envoyé le 15 ; que l'employeur faisait par ailleurs valoir que les reproches faits à M. Y... par le salarié étaient à relativiser puisque la plainte déposée à son encontre par le salarié, le 4 mai 2009, pour harcèlement moral avait été classée sans suite en l'absence d'éléments probants ; qu'en se bornant à affirmer que la mesure prise par l'employeur apparaissait insuffisante compte tenu de la gravité du contexte, sans dire en quoi le fait pour l'employeur d'avoir engagé une procédure disciplinaire quelques jours à peine après la dénonciation des faits par le salarié, à l'encontre d'un acteur du conflit noué avec M. X..., était insuffisant à protéger sa santé et sa sécurité, ni s'expliquer sur le classement sans suite de la plainte pour harcèlement moral déposée par le salarié suite à ses faits, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail ;*

*Mais attendu qu'après avoir exactement rappelé que l'employeur a, vis-à-vis de ses salariés, une obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel, qui a constaté qu'il résultait du rapport établi le 19 mars 2009 par l'inspecteur du travail, qu'un grave conflit opposait le salarié à trois autres collègues, conflit qui avait mis en danger sa santé puisqu'il avait dû être hospitalisé en urgence le 13 janvier 2009 et qui a relevé que l'employeur ne justifiait pas avoir pris des mesures suffisantes pour tenter d'apaiser ce conflit, connu de lui depuis le 9 janvier précédent, a légalement justifié sa décision ;*

**Soc., 22 septembre 2016, n° 15-14.005**

*Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en résiliation du contrat de travail et en paiement de sommes au titre de la rupture, alors, selon le moyen :*

*1°/ que l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur s'étend aux agressions dont le salarié est victime y compris de la part des tiers à l'entreprise, sans que l'employeur puisse se réfugier derrière la circonstance qu'il était absent de l'entreprise au moment de l'agression ; qu'en en affirmant - par motifs propres - que « l'obligation de sécurité ne peut être que de moyens lorsque l'auteur des faits n'est pas le salarié de l'employeur » et qu'en l'espèce « les faits reprochés à M. Q..., qui n'était pas l'employeur du salarié et sur lequel la société Com pour vous ne possédait aucune autorité de droit ou de fait, ne sont*

*pas des faits de harcèlement mais une agression unique commise hors la présence du gérant et qu'à la connaissance de ce dernier il n'existait ni tensions ni conflits entre le salarié et M. Q... de telle sorte qu'il ne pouvait donc deviner qu'un échange verbal interviendrait et dégénérerait dans de telles proportions » pour en déduire que « compte tenu du caractère soudain de l'altercation verbale et eu égard à l'imprévisibilité et à la brièveté des faits, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité », la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article 1148 du code civil ;*

*2°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements ; qu'en affirmant que « l'employeur a immédiatement réagi et mis en place une organisation et des moyens adaptés, en appelant M. Q... pour lui demander sa version des faits, puis en lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise tant que la signature, validant la reprise de l'entreprise, ne serait pas définitive et enfin en invitant le salarié à déposer, le cas échéant, une plainte » et en relevant que « M. Q... n'est pas salarié de l'employeur, celui-ci ne pouvait que lui interdire de se présenter dans l'entreprise, n'ayant aucun pouvoir disciplinaire sur lui », pour en déduire que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a de nouveau violé l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article 1148 du code civil ;*

*(...)*

*Mais attendu, d'abord, 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 les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;*

*Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que l'employeur avait, à la suite de l'altercation verbale du 24 septembre 2010, immédiatement mis en place une organisation et des moyens adaptés en appelant l'auteur de l'agression, en lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise tant que la signature, validant la cession, ne serait pas définitive et en invitant le salarié à déposer plainte, puis relevé, sans se contredire, que l'agression était un fait unique, commis hors la présence du gérant lequel n'avait pas connaissance de l'existence de tensions et de conflits entre l'auteur, sur lequel il ne possédait aucune autorité de droit ou de fait, et le salarié, la cour d'appel a exactement déduit de ses constatations l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ;*

*Attendu, enfin, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient produits, la cour d'appel, qui, après avoir écarté les griefs relatifs à la dégradation des conditions de travail du salarié et au climat délétère de l'entreprise, a relevé que l'altercation du 24 septembre 2010 était un fait unique, n'a pas violé les dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;*

**Soc., 17 octobre 2018, n° 17-17.985, publié.**

*Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail, alors, selon le moyen, 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 ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté qu'à la suite de l'altercation verbale entre M. X... et M. Z..., le 29 juillet 2013, la société Palmese avait organisé une réunion en présence des deux protagonistes et de Mme A... pour résoudre leur différend lié à des difficultés de communication, que M. Z... s'est excusé au cours de cette réunion et que la société Palmese a ensuite organisé des réunions périodiques afin de faciliter l'échange d'informations entre services, et entre ces deux salariés notamment ; qu'en affirmant néanmoins que la société Palmese n'a pas mis en place les mesures nécessaires pour prévenir le risque de renouvellement de cet incident, sans expliquer quelle autre mesure concrète la société Palmese aurait dû prendre pour prévenir la réalisation de ce risque, indépendamment des responsabilités de chacun dans l'incident et alors que les salariés avaient jusqu'alors travaillé pendant 10 ans sans incident, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;*

*Mais attendu qu'ayant relevé que bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés, qu'elle n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L.*

*4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la cour d'appel a caractérisé un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et a légalement justifié sa décision.*

#### 4.2 - SUR LE PREMIER MOYEN, PRIS EN SES DEUXIEME, QUATRIEME, CINQUIEME ET SIXIEME BRANCHES, PROPOSITION DE REJET NON SPECIALEMENT MOTIVE

Il est proposé de rejeter par décision non spécialement motivée le premier moyen pris en ses deuxième, quatrième, cinquième et sixième branches, ces griefs n'étant manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

##### Sur la deuxième branche

L'employeur ne supportant en l'espèce aucune obligation particulière ni de reclassement ni de consultation du médecin du travail, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine, par la cour d'appel, de l'impossibilité d'affecter la salariée sur un autre poste de travail que le sien.

##### Sur la quatrième branche

Le moyen manque en fait en ce qu'il soutient que la cour d'appel aurait retenu (arrêt p.10, §1) que la preuve d'un lien « [entre la dégradation de l'état de santé] et les conditions de travail » n'est nullement rapportée. La cour d'appel faisait état de la preuve d'un lien entre l'avis d'inaptitude et les conditions de travail.

##### Sur la cinquième branche

La chambre sociale considère que les juges du fond, lorsqu'il retienne le caractère réel et sérieux du motif énoncé par la lettre de licenciement, écarte par là même tout autre cause de licenciement. Voir par exemple, lorsque le salarié soutient que la véritable cause du licenciement repose sur la dénonciation d'un harcèlement moral : **Soc., 7 décembre 2011, pourvoi n° 10-13.767 ; Soc., 22 octobre 2015, pourvoi n° 14-16.241 ; Soc., 11 février 2015, pourvoi n° 13-24.200.**

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce (**Soc., 19 avril 2023, pourvoi n° 21-21.053, publié**).

S'agissant des règles de preuve lorsqu'un salarié demande la nullité de son licenciement au motif qu'il trouverait sa cause dans une dénonciation de harcèlement moral, la chambre sociale retient que lorsque la lettre de licenciement ne fait pas mention d'une dénonciation d'un harcèlement moral ou sexuel, si les faits sur lesquels le licenciement est fondé caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une plainte pour harcèlement moral ou sexuel. Dans le cas contraire, lorsque le licenciement n'est pas fondé par une cause réelle et sérieuse, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de lien entre la dénonciation par le salarié d'agissements de harcèlement moral ou sexuel et son licenciement (**Soc., 18 octobre 2023, pourvoi n° 22-18.678, publié**).

En l'espèce, en page 24 et 25 de ses conclusions, la salariée soutenait avoir été victime d'un harcèlement moral, rendant nul le licenciement, et ajoutait « *La salariée ayant dénoncé l'existence de ces faits, alors même qu'elle ne les a pas qualifié de harcèlement bénéficie également d'une protection contre le licenciement. Le licenciement est nul en ce qu'il est consécutif à une situation de harcèlement moral mais aussi en ce qu'il fait suite à une dénonciation de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral* ». La salariée n'apportait aucun élément de preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle le licenciement constituait une mesure de rétorsion à une dénonciation de tel fait.

Si la formation de jugement devait décider d'un rejet du premier moyen en ses autres branches, la cinquième branche du moyen pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé : il pourrait alors être retenu que la cour d'appel, retenant que le licenciement de la salariée est justifié par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, a par là-même écarté tout autre cause de licenciement, et n'avait pas à répondre à une affirmation dépourvue d'offre de preuve.

#### Sur la sixième branche

Les motifs que visent la sixième branche ont été énoncés par la cour d'appel à l'appui de la demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, et sont étrangers à l'appréciation de la demande de nullité du licenciement pour violation des dispositions de l'article L. 1226-9 du code du travail. Le moyen est inopérant.

#### 4.3 - SUR LE SECOND MOYEN

L'article L4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels.

L'article L. 1152-4 du code du travail met à la charge de l'employeur une obligation particulière de prévention des agissements de harcèlement moral.

Cette obligation étant distincte de l'interdiction de harcèlement moral, une cour d'appel ne peut écarter le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en constatant que la preuve d'un harcèlement moral n'est pas établie (**Soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551, publié**).

Lorsqu'il est établi qu'un risque professionnel a été porté à la connaissance de l'employeur, il appartient à celui-ci de démontrer qu'il a pris toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (**Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Bull. n° 234, « Air France », publié au Rapport annuel**).

En l'espèce, la salariée a été ponctuellement en arrêt maladie dans l'année 2011 et début 2012. Elle a été absente de l'entreprise (maladie, maternité, congé parental) de juillet 2012 au 26 février 2014, puis à compter du 16 juin 2014.

La salariée demandait des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité notamment au motif que l'employeur avait eu connaissance dès 2011 de la dégradation des conditions de travail de la salariée (elle faisait état de « *pressions* »,

« *remarques désobligeantes* », « *menaces* », « *vexations* », « *reproches* »...) , ayant conduit à de multiples arrêts de travail, sans aucune réaction de sa part, et sans faire procéder à une enquête sur ses conditions de travail. Elle produisait un courrier adressé par l'employeur aux délégués du personnel le 23 juillet 2012 en réponse à leur courrier du 4 juillet, dont il ressort que la salariée se plaignait de harcèlement moral et qu'une réunion allait avoir lieu en septembre 2012 pour tenter de « clarifier la situation ». L'employeur lui-même, dans ses conclusions (p.26), faisait état de cette alerte, et soutenait avoir pris les mesures nécessaires en organisant cette réunion.

La deuxième branche du moyen est prise d'une dénaturation par omission.

« Dénaturer un document, c'est lui donner un sens différent de son sens évident : cela consiste non pas à lui attacher des conséquences juridiques erronées, ce qui relèverait d'une mauvaise qualification, mais à le lire autrement qu'il est écrit. » (*Droit et pratique de la cassation en matière civile, Lexis-Nexis 3<sup>ème</sup> édition*).

Qu'en est-il lorsque les juges du fond constatent que la preuve d'un fait n'est pas rapportée, alors qu'elle résulterait d'une pièce versée au débat ?

« Il arrive de plus en plus souvent à la Cour de cassation de censurer directement ce type de dénaturation lorsque les juges du fond affirment un fait qui est directement contredit par une pièce versée aux débats » (*La cassation en matière civile, J.L Boré, Dalloz Action 2015/2016*).

Voir par exemple : 2<sup>ème</sup> Civ. 31 mai 2007, n°06-123.704 ; 2<sup>ème</sup> Civ. 28 février 2013, n°11-27.951 ; Soc.17 décembre 2014, n°13-20.684 ; Soc., 6 mars 2019, pourvoi n° 17-21.738 ; Soc., 19 mai 2021, pourvoi n° 20-14.267 ; Soc., 1 mars 2023, pourvoi n° 21-10.727 ; Soc., 12 avril 2023, pourvoi n° 21-18.651).

Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, la cour d'appel a notamment statué aux motifs suivants :

- « *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.* »

- « *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* »... « (...) *fragilité de l'état de santé de l'intéressée dont - encore une fois - le lien avec les conditions de travail n'est pas établi* ».

En page 9 de l'arrêt, la cour d'appel relevait néanmoins « *il est démontré (...) que les reprises de travail successives de Mme [S] avaient provoqué une dégradation de son état de santé...* ».

La formation de jugement devra dire si l'arrêt encourt les griefs du moyen