



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° H2512181	11 janvier 2026	SO	
Décision attaquée : 5 février 2025 de la cour d'appel de Lyon			

la société Phen'X Technologies C/ M. [Q] [P]	
rapporteur : Anne Lacquemant	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	<i>Licenciement pour absence prolongée du salarié trouvant sa cause dans un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.</i>

	<i>Discrimination alléguée en raison d'une proposition de rupture conventionnelle réitérée durant l'arrêt de travail .</i>
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	<i>première à troisième branches du moyen unique</i>
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation restreinte
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☐ Oui ☒ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ un projet d'arrêt

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [P] a été engagé en qualité d'opérateur polyvalent le 9 novembre 2015 par la société Phen'X technologies.

Le salarié a été placé en arrêt de travail du 29 mai au 15 juin 2018 puis à compter du 2 juillet 2018 jusqu'au 21 décembre 2018.

Il a été licencié le 29 novembre 2018 en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de son service et de l'entreprise.

Contestant son licenciement, il a saisi, le 21 mars 2019, la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul et subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que pour inexécution déloyale du contrat de travail et pour non-respect de l'obligation de sécurité.

Par **jugement du 19 octobre 2021** , le conseil de prud'homme de Lyon a débouté M. [P] de toutes ses demandes.

Par **arrêt du 5 février 2025** , la cour d'appel de Lyon a , entre autres dispositions :

- déclaré nul le licenciement de M. [P] ;
- condamné la société Phen'x technologies à verser à ce dernier la somme de 17 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ;
- ordonné le remboursement par la société Phen'x technologies à Pôle Emploi devenu France Travail des indemnités de chômage versées à M. [P] du jour de son licenciement dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de l'employeur formé le 27 février 2025**.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° H2512181 Du 27 février 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 26 juin 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros).

☒ Signification à une partie non constituée : les défendeurs n'ont pas constitué avocat ; le mémoire ampliatif a été signifié le 8 juillet 2025 à M. [P] selon les dispositions de l'article 659 du CPC et à France travail le 4 juillet 2025 à personne habilitée.
--

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen

Aux termes d'un moyen unique en cinq branches, la société Phen'X Technologies fait grief à l'arrêt de déclarer nul le licenciement de M. [P], de la condamner à verser à ce dernier la somme de 17 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, et de la condamner au remboursement à Pôle emploi devenu France travail des indemnités de chômage versées à M. [P] dans la limite de six mois, alors :

1° / 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 de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; que, pour retenir que l'employeur aurait manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel a considéré qu'après un arrêt maladie du 29 mai au 15 juin 2018, l'employeur n'avait pris aucune mesure de prévention, alors qu'il avait connaissance des difficultés relationnelles rencontrées par le salarié, « notamment avec M. [J], son supérieur ainsi qu'avec ses collègues en raison de ses pauses à répétition et ses retards », ainsi que « des réflexions qui avaient pu lui être faites à la sortie des toilettes sur la propreté du lavabo » ; que toutefois, la cour d'appel avait constaté, dans ses motifs consacrés au rejet de la demande d'indemnisation pour exécution déloyale du contrat de travail, que l'exposante avait procédé au remplacement de M. [J] dans ses fonctions de supervision de M. [P], que ce dernier arrivait régulièrement en retard et prenait des pauses trop longues et trop nombreuses, et que les observations qui lui avaient été faites à sa sortie des toilettes, de deux ans antérieures à son arrêt de travail, étaient également justifiées ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations d'où il s'inférait que l'employeur n'avait pas méconnu son obligation de sécurité, a violé les articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

2° / que les juges sont tenus de respecter les limites du litige telles qu'elles résultent des conclusions respectives des parties ; que, pour dire que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel a également retenu qu'il avait connaissance de l'état de fragilité psychique du salarié, ce qu'elle a déduit de ce qu'aurait été transmis à l'entreprise un certificat médical relatif à l'arrêt de travail du 29 mai au 15 juin 2018 faisant état de troubles anxiodépressifs « en relation d'après les dires du patient à une situation liée à l'emploi » ; qu'en statuant ainsi, quand l'employeur faisait valoir, sans être contesté, que le certificat médical susvisé ne lui avait été transmis par le salarié qu'après son licenciement, par un courrier du 10 décembre 2018? ; qu'il justifiait également avoir adressé à M. [P] un courrier du 17 décembre 2018 s'étonnant de recevoir de nouveaux arrêts de travail, en outre désormais pour maladie professionnelle, et émanant d'un autre médecin, ce que le salarié ne contestait pas plus, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

3° / qu'en statuant comme elle l'a fait, sans examiner si, ainsi que le soutenait l'employeur en se prévalant du courrier du 17 décembre 2018 précité, le certificat médical litigieux ne lui avait pas été transmis postérieurement à la rupture du contrat de travail, de sorte qu'il

n'avait jamais eu connaissance des difficultés invoquées par le salarié, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que subsidiairement, l'article L. 1132-1 du code du travail, interdisant de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap, ne s'oppose pas à son licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ; que lorsque les absences du salarié résultent d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le licenciement n'est pas nul, mais privé de cause réelle et sérieuse ; qu'il résulte de la combinaison de ces principes que lorsque le licenciement est effectivement justifié par l'absence prolongée du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise et imposant le remplacement définitif de l'intéressé, mais que cette absence prolongée résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le licenciement ne saurait s'analyser en une mesure discriminatoire en raison de l'état de santé du salarié ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement de M. [P] nul et condamner l'exposante au paiement de dommages et intérêts à ce titre, la cour d'appel a retenu que si le licenciement était effectivement justifié par l'absence prolongée du salarié désorganisant le fonctionnement de l'entreprise et imposant son remplacement définitif, cette absence résultait d'une méconnaissance de l'obligation de sécurité de l'employeur, en sorte que le licenciement intervenu dans ces conditions laissait présumer la discrimination dont l'employeur ne s'expliquait pas par des éléments étrangers à la discrimination ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L.1134-1 du code du travail, ensemble ses articles L. 1132-1 L. 1132-4 et L. 1235-3-1 ;

5°/ Que subsidiairement, la proposition de rupture conventionnelle, même intervenant durant la suspension du contrat de travail du salarié, ne constitue pas un élément laissant présumer la discrimination en raison de l'état de santé du salarié ; qu'en retenant que également, pour prononcer la nullité du licenciement, laissaient présumer une telle discrimination les propositions de rupture conventionnelle émanant de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L.1134-1 du code du travail, ensemble ses articles L. 1132-1 L. 1132-4 et L. 1235-3-1 .

3 - Propositions de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

SUR LE MOYEN, PRIS EN SES PREMIÈRE, DEUXIÈME ET TROISIÈME BRANCHES :

Le moyen n'est pas fondé.

Appréciant souverainement les éléments de preuve et de fait qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté, d'une part, que le certificat médical prescrivant un arrêt de travail du 29 mai au 15 juin 2018 précisant que l'intéressé présentait des troubles anxiodépressifs sévères en réaction, d'après ses dires, à une situation liée à l'emploi, avait été transmis à l'employeur qui avait dès lors connaissance de sa fragilité psychologique, d'autre part, que ce dernier n'ignorait pas les difficultés relationnelles du salarié avec certains de ses collègues en raison des pauses à répétition et des retards et les tensions hiérarchiques existantes, ayant dû même intervenir en 2017 pour organiser les temps de pause du salarié, ce dont elle a pu déduire, sans méconnaître les termes du litige et sans être tenue

de s'expliquer sur les pièces qu'elle décidait d'écarter, que l'employeur qui n'avait pas pris de mesures de prévention au retour du salarié à l'issue de son arrêt de travail, ce dernier ayant de nouveau été placé en arrêt de travail le 2 juillet 2018, avait manqué à son obligation de sécurité.

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

Pas de difficulté particulière

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

➤ Il résulte des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (ici dans sa rédaction issue de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017, applicable au litige) qu'un salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé.

Sont donc prohibées, car fondées sur un motif discriminatoire, les sanctions ou un licenciement motivés, soit directement par l'état de santé du salarié, soit par ses absences médicalement justifiées (Soc. 16 juillet 1998, [n° 95-45.363](#), Bull. civ. V, n° 393 ; Soc., 2 décembre 2009, pourvoi [n° 08-40.156](#) ; Soc., 16 décembre 2010, pourvoi [n° 09-66.954](#), Bull. 2010, V, n° 300 ; Soc., 30 mars 2011, pourvoi n° [09-71.542](#), Bull. 2011, V, n° 81 ; Soc., 6 mai 2014, pourvoi [n° 13-11.873](#) ; Soc., 3 juin 2020, pourvoi [n° 18-21.993](#) (discrimination en raison du handicap).

Et selon l'article L. 1132-4 du code du travail, le licenciement notifié en violation de l'article L. 1132-1 est nul.

Le régime probatoire de la discrimination est prévu par l'article L.1134-1 du même code, qui instaure une règle de preuve partagée.

En application des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Soc., 26 avril 2000, pourvoi [n° 98-42.643](#), Bull. 2000, V, n° 151 ; Soc., 29 juin 2011, pourvoi [n° 10-15.792](#), Bull. V, n° 166 ; Soc., 24 septembre 2014, pourvoi [n° 13-10.233](#), 13-10.234, Bull. 2014, V, n° 200 ; Soc., 10 juillet 2024, pourvoi [n° 22-16.805](#)).

La chambre vérifie que les juges ont examiné l'ensemble des éléments invoqués par le salarié (Soc., 29 juin 2011, précité ; Soc., 7 décembre 2016, pourvoi [n° 14-29.301](#) ; Soc., 20 juin 2018, pourvoi [n° 16-25.511](#)), la matérialité de ces éléments étant appréciée souverainement par les juges du fond (Soc. 23 novembre 2016, pourvoi [n° 15-17.496](#) ; Soc., 8 janvier 2020, pourvoi [n° 18-21.226](#)).

Elle exerce un contrôle sur les déductions que font les juges quant à l'existence ou non d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination :

✓ Soc., 1 juillet 2009, pourvoi [n° 08-40.988](#), Bull. 2009, V, n° 166 :

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes au titre d'une discrimination syndicale, l'arrêt retient que le salarié ne démontre pas sa volonté d'une promotion professionnelle et que la mention dans ses entretiens individuels d'évaluation de ses activités prud'homales et syndicales et des absences qu'elles

engendrent n'est pas de nature à laisser supposer, en elle-même, l'existence d'une discrimination syndicale à son encontre ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait bénéficié d'aucune promotion individuelle depuis 1987 et que ses fiches d'évaluation au titre des années 1990, 1996, 1998, 1999 et 2000, au vu desquelles la direction arrêtaient ses choix de promotions, faisaient référence à ses activités prud'homales et syndicales et aux perturbations qu'elles entraînaient dans la gestion de son emploi du temps, ce dont il se déduisait que ces éléments laissaient supposer l'existence d'une discrimination syndicale, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé le texte susvisé ;

✓ Soc. 3 juillet 2012, pourvoi [n° 11-10.793](#) , Bull. V, n° 202 :

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la lettre de licenciement reprochait au salarié la création du syndicat UNSA-Scutum à laquelle il avait participé ainsi qu'un défaut de loyauté pour avoir tardé à informer la direction de la création de ce syndicat et de sa participation à son bureau exécutif, ce dont il résultait que le salarié apportait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

✓ Soc., 8 octobre 2014, pourvoi [n° 13-16.720](#) , Bull. 2014, V, n° 225 :

Mais attendu, d'abord, que la méconnaissance par l'employeur des attributions des institutions représentatives du personnel ne constitue pas en soi une discrimination syndicale au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement, en tant qu'éléments de fait et de preuve, les décisions de l'administration du travail et de la juridiction administrative, la cour d'appel, qui n'a pas méconnu les termes du litige, a pu décider que l'ensemble des éléments apportés par le salarié ne laissait pas présumer l'existence d'une discrimination syndicale ;

✓ Soc., 26 avril 2017, pourvoi [n° 14-29.089](#) , Bull. 2017, V, n° 67 :

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié occupait les fonctions de chargé de clientèle affecté à la gestion des aires d'accueil des gens du voyage à [Localité 1] et [Localité 2] et que l'avis émis par le médecin du travail le déclarait apte à son poste sans relation avec les populations des aires du voyage, en sorte que la proposition de mutation du salarié par la mise en oeuvre de la clause de mobilité figurant au contrat de travail sur un poste de chargé de clientèle compatible avec l'avis d'aptitude ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé et que le licenciement prononcé, fondé sur le refus par le salarié de cette mutation n'était pas discriminatoire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Pour des illustrations : Soc., 21 janvier 2016, pourvoi [n° 14-26.698](#) ; Soc., 9 mai 2018, pourvoi [n° 16-22.263](#) , 16-22.589; Soc., 8 janvier 2020, pourvoi [n° 18-21.226](#) ; Soc., 10 février 2021, pourvoi [n° 19-18.632](#) ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi [n° 19-21.646](#) ; Soc., 20 septembre 2023, pourvoi [n° 22-16.130](#) .

et s'agissant de la discrimination en raison de l'état de santé :

✓ Soc., 5 février 2020, pourvoi [n° 18-22.399](#) :

En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait engagé la procédure de licenciement huit jours après avoir reçu un courriel du salarié l'informant de ses difficultés de santé en relation avec ses conditions de travail et retenu par ailleurs que le licenciement pour insuffisance professionnelle était sans cause réelle et sérieuse, aucun des griefs invoqués n'étant établi, ce dont il résultait que le salarié présentait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé, la cour d'appel a violé les textes susvisés,

✓ Soc., 8 octobre 2025, pourvoi [n° 24-11.151](#) :

7. Pour rejeter la demande de dommages-intérêts pour discrimination , l'arrêt constate d'abord que le salarié affirme avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire de la part de l'employeur qui lui a imposé de se rendre à une formation un vendredi alors qu'il bénéficiait d'un mi-temps thérapeutique au cours duquel il ne devait pas travailler le vendredi.

8. L'arrêt relève ensuite que le salarié ne produit aucun élément permettant de supposer que, par cet événement, il a été traité moins favorablement qu'un autre salarié dans une situation comparable et qu'il a donc fait l'objet d'une discrimination en lien avec son état de santé .

9. En statuant ainsi, alors que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés, qu'il ressortait de ses constatations qu'il avait été imposé au salarié d'assister à une formation pendant une journée non travaillée à l'occasion d'un mi-temps thérapeutique, ce dont il résultait qu'il avait présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'il appartenait à l'employeur d'établir que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination , la cour d'appel a violé les textes susvisés.

ou en raison du handicap : Soc., 2 avril 2025, pourvoi [n° 24-11.728](#) , publié :

6. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre de la discrimination en raison de son handicap, l'arrêt retient qu'elle ne produit aucun élément de fait, se limitant à se fonder sur le non-respect par la société des préconisations du médecin du travail, qu'en l'absence d'autres éléments de fait, un tel manquement n'est constitutif que d'une violation du contrat de travail et qu'elle ne produit non plus aucun élément de fait de nature à faire présumer que le contrat de travail à durée déterminée n'a pas été reconduit du seul fait de son handicap.

7. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le médecin du travail avait préconisé la mise à disposition de la salariée d'un fauteuil de type ergonomique pouvant être réglé en hauteur et doté d'un appui lombaire, d'accoudoirs et de repose-pieds et que l'employeur ne l'avait pas fourni, ce dont elle aurait dû déduire que la salariée fournissait des éléments de fait laissant supposer un refus de prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable, la cour d'appel a violé le texte susvisé .

Et les juges du fond apprécient souverainement si l'employeur apporte des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Soc., 19 mai 2016, pourvoi [n° 14-27.029](#) , Bull. 2016, V, n° 105 ; Soc., 9 mai 2018, pourvoi [n° 16-22.263](#) , précité ; Soc., 23 octobre 2019, pourvoi [n° 18-13.799](#) ; Soc., 11 mars 2020, pourvoi [n° 19-12.223](#) ; Soc., 23 mars 2022, pourvoi [n° 20-14.840](#) , 20-23.396, 20-16.408 ; Soc., 24 septembre 2025, pourvoi [n° 24-15.895](#)), sous réserve toutefois de motifs propres à caractériser de tels éléments (Soc., 1 février 2017, pourvoi [n° 15-24.047](#) ; Soc., 3 avril 2019, pourvoi [n° 18-10.414](#) ; Soc., 30 septembre 2020, pourvoi [n° 19-12.283](#) ; Soc., 9 juin 2021, pourvoi [n° 19-25.141](#) ; Soc., 8 décembre 2021, pourvoi [n° 20-14.700](#) ; Soc., 12 juillet 2022, pourvoi [n° 20-23.290](#)).

► L'interdiction de licencier un salarié en raison de son état de santé, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié :

✓ Soc., 16 juillet 1998, pourvoi [n° 97-43.484](#) , Bull. 1998, V, n° 394 :

Attendu, cependant, que si l'article L. 122-45 du Code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du Travail dans le cadre du titre IV du Livre II de ce même Code, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que la lettre de licenciement n'était pas motivée par l'état de santé du salarié mais par la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif en raison des

perturbations que son absence prolongée apportait au bon fonctionnement de l'entreprise, la cour d'appel, qui n'a pas constaté qu'une discrimination à raison de l'état de santé avait été commise et qui devait dès lors vérifier la réalité et le sérieux du motif invoqué par l'employeur, expressément envisagé comme motif de licenciement par l'article 60 de la convention collective, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les textes susvisés ;

Solution réaffirmée : Soc., 5 juin 2001, pourvoi [n° 99-41.603](#) , Bulletin civil 2001, V, n° 209 ; Soc., 15 janvier 2014, pourvoi [n° 12-21.179](#) , Bull. 2014, V, n° 17 ; Soc., 24 mars 2021, pourvoi [n° 19-13.188](#) , publié).

Le bien-fondé de ce licenciement est subordonné à la double condition que :

- l'absence du salarié ait entraîné des perturbations dans la marche de l'entreprise, et pas seulement celle du service : Soc., 26 juin 2018, pourvoi [n° 15-28.868](#) ; Soc., 6 juillet 2022, pourvoi [n° 21-10.261](#) ; Soc., 14 décembre 2022, pourvoi [n° 21-19.577](#)),

sauf s'il s'agit d'un service essentiel (Soc., 16 septembre 2009, [n° 08-41.841](#) ; Soc., 23 mai 2017, [n° 14-11.929](#)) ;

- que ces perturbations aient entraîné la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif (Soc., 13 mars 2001, pourvoi [n° 99-40.110](#) , Bulletin civil 2001, V, n° 84 ; Ass. plén., 22 avril 2011, pourvoi [n° 09-43.334](#) , Bull. 2011, Ass. plén., n° 3 ; Soc., 18 octobre 2007, pourvoi [n° 06-44.251](#) , Bull. 2007, V, n° 163 ; Soc., 25 janvier 2012, pourvoi [n° 10-26.502](#) , Bull. 2012, V, n° 21 ; Soc., 27 janvier 2016, pourvoi [n° 14-10.084](#) , Bull. 2016, V, n° 16 ; Soc., 10 avril 2019, pourvoi [n° 17-25.931](#) ; Soc., 14 décembre 2022, pourvoi [n° 21-19.577](#)).

Le remplacement définitif du salarié absent doit intervenir dans un délai raisonnable, que les juges apprécient souverainement (Soc., 24 mars 2021, pourvoi [n° 19-13.188](#) , publié).

La charge de la preuve des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise occasionnées par les absences du salarié et de son remplacement définitif incombe à l'employeur (Soc., 15 novembre 2006, [n° 04-48.192](#) , Bull. n° 343 ; Soc., 12 janvier 2016, pourvoi [n° 14-17.642](#)).

Le défaut de mention expresse d'un de ces deux motifs dans la lettre de licenciement (Soc., 19 octobre 2005, pourvoi n° 03-46847 , Bull., n° 294 ; Soc., 23 janvier 2013, pourvoi [n° 11-28.075](#) ; Soc., 16 septembre 2015, pourvoi n° 14-10844) et le défaut de justification des conditions par l'employeur rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse : Soc., 27 janvier 2016, pourvoi [n° 14-10.084](#) , Bull. n° 16 (sommaire : La cour d'appel qui constate que l'employeur n'a pas procédé au remplacement définitif du salarié en déduit exactement que le licenciement n'est pas nul, mais dépourvu de cause réelle et sérieuse) ; Soc., 22 septembre 2016, pourvoi [n° 14-29.974](#) ; Soc., 26 juin 2018, pourvoi [n° 15-28.868](#) .

Il résulte de l'article L. 1234-5 du code du travail que lorsque le licenciement, prononcé pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et rendant nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé, est dépourvu de cause réelle et sérieuse , le juge doit accorder au salarié, qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents (Soc., 17 novembre 2021, pourvoi [n° 20-14.848](#) , publié).

➤ Il existe toutefois une limite au licenciement pour perturbation liée à l'absence du salarié.

➤ Il est en effet jugé que lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement ; celui-ci est alors sans cause réelle et sérieuse :

✓ Soc. 13 mars 2013, [n° 11-22.082](#), Bull. 2013, V, n° 71 :

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'elle n'a à aucun moment alerté son employeur quant à l'existence d'une situation de stress anormal ni davantage pris attache avec la médecine du travail et qu'elle reste taisante quant aux mesures limitativement énumérées par la loi que celui-ci aurait dû prendre et les éléments qui auraient dû l'alerter quant à l'existence de la situation dénoncée ;

Attendu cependant, que lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait par des motifs inopérants, sans rechercher si, comme il était soutenu par la salariée, elle n'avait pas été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

✓ Soc., 14 juin 2016, pourvoi [n° 14-27.994](#) :

Vu l'article L. 4624-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [R] a été engagé le 7 juillet 2000 en qualité d'ouvrier professionnel/mécanicien régleur polyvalent par la société Altadis, aux droits de laquelle vient la Société nationale d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes ; qu'à compter du 22 juillet 2010, il a été classé dans la première catégorie des invalides ; qu'à l'issue d'un examen du 25 octobre 2010, le médecin du travail l'a déclaré apte avec réserves ; qu'ayant été placé en arrêt de travail du 6 au 31 janvier 2011, le salarié a été licencié, le 24 janvier 2011, motifs pris de la nécessité de le remplacer définitivement à son poste de travail en raison des difficultés d'organisation occasionnées par ses absences répétées ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'à le supposer établi, le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail est sans influence sur le caractère réel et sérieux du licenciement dès lors qu'il a été démontré que le motif invoqué par l'employeur, sans rapport avec l'inaptitude éventuelle du salarié à son poste, était entièrement fondé et légitime ;

Qu'en se déterminant ainsi, par la seule affirmation de l'absence d'incidence sur le bien-fondé du licenciement d'un éventuel non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail alors qu'il lui appartenait, pour se prononcer sur ce bien-fondé, de vérifier si une éventuelle méconnaissance de ces préconisations avait une incidence sur la répétition des absences invoquées au soutien de la rupture, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

➤ Lorsque l'absence prolongée d'un salarié est la conséquence d'une altération de son état de santé consécutive au harcèlement moral dont il a été l'objet, est nul le licenciement prononcé au motif que cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise :

✓ Soc., 11 octobre 2006, pourvoi [n° 04-48.314](#), Bull. 2006, V, n° 301 :

Vu les articles L. 122-45 et L. 122-49, ensemble l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

Attendu que M. [D], engagé le 9 mai 1989 par la société Cora en qualité de stagiaire adjoint au responsable des caisses, est devenu adjoint manager surveillance ; qu'il a été licencié le 15 décembre 2000 ;

Attendu que pour faire droit à la demande d'indemnisation pour harcèlement mais débouter le salarié de sa demande d'annulation de son licenciement sur le fondement de l'article L. 122-45 du code du travail, la cour d'appel a retenu que celui-ci avait été humilié en présence du personnel par son supérieur hiérarchique qui lui adressait des remontrances pour des futilités, l'obligeait à remplacer tout surveillant absent et lui avait retiré ses fonctions de chef de service, que la dégradation de l'état de santé du salarié était en lien direct avec ses difficultés dans l'entreprise jusqu'à un constat d'inaptitude professionnelle temporaire par le médecin du travail le 28 avril 2000, pour un état dépressif qui sera durable, mais que l'article L. 122-45 du code du travail n'interdit pas que le licenciement soit motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié dont l'absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence prolongée du salarié était la conséquence du harcèlement moral dont il avait été l'objet, ce qui excluait la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée avait causé au fonctionnement de l'entreprise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Le commentaire de ce dernier arrêt au rapport annuel souligne que « cette décision, qui participe du souci majeur de rendre effective la protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise, se situe dans la mouvance d'un courant jurisprudentiel qui prend en compte l'origine de la situation du salarié pour apprécier ses droits et les obligations de l'employeur ».

✓ Soc., 30 janvier 2019, pourvoi [n° 17-31.473](#) , publié

Mais attendu que lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié a causé au fonctionnement de l'entreprise ;

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

✓ Soc., 10 mars 2021, pourvoi [n° 19-11.305](#) :

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, applicable au litige :

7. Il résulte de ce texte qu'il est fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap. Lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à ses obligations, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.

8. Pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et rejeter la demande de nullité du licenciement et la demande de dommages-intérêts, l'arrêt retient que l'employeur démontre, comme il le doit, que l'absence de M. [N], du 22 février 2010 au 7 novembre 2011 a objectivement perturbé de manière importante le fonctionnement de l'entreprise et a contraint celle-ci à procéder à son remplacement définitif.

9. En se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résultait d'une faute de l'employeur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

➤ Sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être conclue pendant la suspension du contrat de travail résultant de l'arrêt de travail pour maladie :

✓ Soc., 30 septembre 2014, pourvoi [n° 13-16.297](#) , Bull. 2014, V, n° 219 :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à la nullité de la rupture conventionnelle de son contrat de travail et au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, subsidiairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier 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 ; qu'il en résulte qu'au cours des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut faire signer au salarié une rupture d'un commun accord du contrat de travail et qu'une telle résiliation du contrat est frappée de nullité ; qu'en jugeant que l'article L. 1226-9 du code du travail prohibe uniquement la rupture unilatérale du contrat de travail pour dire la rupture conventionnelle exempte de nullité, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

✓ Soc., 25 mars 2015, pourvoi [n° 14-10.149](#) , Bull. 2015, V, n° 58 (pendant un congé maternité) :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen, qu'est nulle la rupture conventionnelle du contrat de travail d'une salariée intervenant pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de son congé de maternité et pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que l'arrêt constate que la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme [Z] est intervenue le 10 août 2009 pendant la période de protection de quatre semaines suivant l'expiration de son congé de maternité le 7 août 2009 ; qu'en jugeant néanmoins que cette rupture n'était pas entachée de nullité, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1231-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que le moyen n'est pas fondé ;

✓ Soc., 9 mai 2019, pourvoi [n° 17-28.767](#) , publié : sauf cas de fraude ou de vice du consentement, non allégué en l'espèce, une convention de rupture pouvait être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (voir commentaires cités dans jurinet)

Au cas d'espèce , la cour d'appel a constaté que l'employeur justifiait de la perturbation de l'entreprise en raison de l'absence prolongée du salarié et de la nécessité de procéder au remplacement définitif de ce dernier mais a retenu que cette absence prolongée trouvait sa cause dans le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, de sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Puis la cour d'appel a ajouté :

« En considération de ce que licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en ce qu'il trouve sa cause dans le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la réitération par l'employeur de sa proposition de rupture conventionnelle du contrat de travail pendant l'arrêt de travail suivi du licenciement pour absence prolongée laissent présumer de discrimination liée à l'état de santé du salarié.

L'employeur n'apporte aucun élément venant expliquer objectivement par des éléments exempts de toute discrimination ces propositions de rupture conventionnelle et le licenciement du salarié. En conséquence, il y a lieu de considérer que le licenciement

pour absence prolongée perturbant l'organisation de l'entreprise et rendant nécessaire son remplacement définitif relève d'une discrimination à raison de l'état de santé.

Par application des dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, le licenciement sera déclaré nul ».

Il reviendra à la chambre de dire si ces derniers motifs encourent le grief du moyen, pris en ses quatrième et cinquième branches.