



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° W2514356		SO	
Décision attaquée : 11 mars 2025 de la cour d'appel de Grenoble			

la société Jungheinrich France C/ Mme [K] [R]	
rapporteur : Anne Lacquemant	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	En l'absence de preuve de la désorganisation de l'entreprise nécessitant le remplacement définitif du salarié en arrêt de travail, le licenciement notifié sur ce fondement constitue-t-il un élément laissant supposer une discrimination en raison de l'état de santé ?

Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC) : désignation des moyens et branches concernés	- 3 ^{ème} à 5 ^{ème} branches du premier moyen - second moyen
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation restreinte ☐ formation de section ☐ option possible : formation restreinte ou de section
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

Mme [R] a été engagée en qualité de chargée de développement ventes occasion par la société Jungheinrich France le 9 juillet 2018 à la suite d'un contrat de mise à disposition qui avait pris effet au 1^{er} mars 2018.

La salariée a été placée en arrêt de travail à plusieurs reprises, entre le 28 janvier 2019 et le 29 septembre 2020, à la suite d'une maladie professionnelle contractée chez un ancien employeur, le dernier arrêt de travail s'étant poursuivi jusqu'au terme du contrat.

Le 24 novembre 2020, l'employeur l'a mise en demeure de reprendre son poste de travail au plus tard au 4 décembre 2020, en application de l'article 48 de la convention collective des commerces de gros qui régit la relation de travail.

La salariée n'a pas repris son poste et elle a été licenciée le 7 janvier 2021 en raison de la désorganisation de l'entreprise engendrée par ses absences prolongées et répétées et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.

Soutenant que son licenciement était discriminatoire en raison de son état de santé, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes de nature salariale et indemnitaire.

Par jugement du 17 octobre 2022, le conseil de prud'hommes de Vienne a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

Par arrêt du 11 mars 2025, la cour d'appel de Grenoble a, entre autres dispositions :

- confirmé le jugement en ce qu'il a débouté Mme [R] de sa demande au titre d'un rappel de prime pour l'année 2019 et sa demande en rappel d'indemnité de licenciement,

l'infirmant pour le surplus :

- dit que Mme [R] a été victime de harcèlement moral et de discrimination ;
- dit que le licenciement est nul ;
- condamné la société à verser à la salariée les sommes de :
- 5 000 euros net à titre de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral subi,

- 3 000 euros net à titre de dommages et intérêts au titre de l'obligation de sécurité,
- 22 000 euros brut à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 2 500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

C'est la décision attaquée par un pourvoi de la société Jungheinrich France .

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° W2514356 Du 28 avril 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 26 août 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros). ☒ Signification à une partie non constituée : Mme [R] n'a pas constitué avocat ; le mémoire ampliatif lui a été signifié le 4 septembre 2025 selon les modalités suivantes : article 659 du code de procédure civile.
Mémoires en défense et pourvois incidents	/

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

2 - Propositions de rejet non spécialement motivé

2-1 - Premier moyen, pris en ses trois dernières branches

La société Jungheinrich fait grief à l'arrêt de dire que Mme [R] a été victime de discrimination, que son licenciement est nul et de la condamner à lui verser la somme de 22 000 euros bruts à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors :

3^{ème} branche : que la cour d'appel ne pouvait statuer comme elle l'a fait au motif que la société Jungheinrich ne justifiait pas la désorganisation de l'entreprise consécutive à l'absence prolongée de la salariée, sans répondre aux conclusions de cette dernière (not. pages 24 à 26) et sans examen des données de la lettre de licenciement invoquant non seulement le nombre particulièrement élevé des absences de la salariée (258 jours en 2019 et 128 jours en 2020), mais aussi et surtout, leur renouvellement constant et le caractère continu et à durée indéterminée de la dernière de ses absences, de telle sorte que l'employeur, privé de toute possibilité de prévision dans l'organisation du travail de ses équipe, n'avait d'autre choix que le remplacement de la salariée à son poste de travail ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

➡ Réponse

Le moyen n'est pas fondé.

Sous le couvert d'un grief non fondé de défaut de réponse à conclusions et d'examen de la lettre de licenciement, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par la cour d'appel qui, ayant examiné la lettre de licenciement qui mentionnait le nombre de jours d'absence de la salariée en 2019 et en 2020 et le renouvellement systématique de son dernier arrêt de travail du 20 septembre 2020, a retenu qu'il n'était pas établi que la chute des résultats commerciaux du secteur DR4, au sein duquel travaillait la salariée, en 2019 et 2020 était due à l'absence de cette

dernière ni que cette absence avait des répercussions au niveau du fonctionnement de l'entreprise, que rien ne démontrait la réalité des retards de réponses apportés aux clients au niveau national allégués par l'employeur, que la seule chute des résultats commerciaux d'une des quatre directions ne suffisait pas à établir la désorganisation de l'entreprise étant relevé qu'au niveau national les chiffres des ventes s'étaient maintenus à un excellent niveau en 2019 et 2020, que l'attestation de M. [O] faisant état de difficultés était postérieure à la convocation de la salariée à l'entretien préalable au licenciement, ce dont elle a déduit que la désorganisation de l'entreprise ou d'un service essentiel au fonctionnement de celle-ci, consécutive à l'absence prolongée de la salarié, n'était pas établie.

❑ Outre les éléments rappelés ci-dessous lors de l'examen des deux première branches du moyen, il sera rappelé que les juges du fond apprécient souverainement l'existence de perturbations justifiant le remplacement définitif du salarié (Soc., 2 décembre 2009, pourvoi [n° 08-43.486](#) ; Soc., 13 juin 2012, [n° 11-12.246](#) ; Soc., 21 mars 2012, [n° 11-10.357](#) ; Soc., 24 septembre 2014, [n° 13-17.048](#) ; Soc., 10 décembre 2014, pourvoi [n° 13-18.374](#) ; Soc., 10 février 2016, pourvoi [n° 14-16.316](#) ; Soc., 16 mars 2016, pourvoi [n° 14-25.754](#) ; Soc., 24 mars 2021, pourvoi [n° 19-13.188](#) , publié).

4^{ème} branche : que si le juge du fond dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve produits, il n'en a pas moins le devoir de se livrer à un examen équitable des éléments produits par chacune des parties ; que la cour d'appel ne pouvait statuer comme elle l'a fait au motif que la société Jungheinrich ne produisait, pour justifier du remplacement opéré, qu'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui « n'est signé par aucune des parties » sans avoir examiné le document produit (prod. 22) et sans en avoir vérifié la valeur probante des mentions ou images figurant la signature électronique des parties ni s'être assurée que ces mentions ne permettaient pas d'identifier les parties au contrat ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a méconnu tant les dispositions des articles 9 et 455 du code de procédure civile que celles de l'article 6 § 1 de la convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et de Libertés fondamentales ;

5^{ème} branche : que la cour d'appel ne pouvait pas statuer comme elle l'a fait au motif que la société Jungheinrich ne produisait, pour justifier du remplacement opéré, qu'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui « n'est signé par aucune des parties » sans mettre la société employeur en mesure de s'expliquer sur la validité de ce contrat et de la signature électronique qui y était apposée, dès lors que la validité de cette signature n'avait pas été remise en cause par la salariée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a donc violé le principe du contradictoire, ensemble les dispositions de l'article 16 du code de procédure civile.

➡ **Réponse**

Le moyen est inopérant en ses deux dernières branches.

La cour d'appel qui a retenu que l'employeur ne justifiait pas de la désorganisation de l'entreprise, consécutive à l'absence prolongée de la salariée, ni celle d'un service essentiel à son fonctionnement, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.

En tout état de cause, le moyen n'est pas fondé.

L'employeur produisait en pièce 22 un contrat de travail sans préciser que celui-ci avait été signé électroniquement et ne produisait aucun élément relatif à la signature électronique.

Appréciant souverainement la valeur probante de la pièce 22 qu'elle a examinée, la cour d'appel a constaté que le contrat de travail produit n'était signé par aucune des parties. Dès lors qu'elle ne remettait ainsi pas en cause la validité des signatures mais se limiter à en constater l'absence, elle n'était pas tenue de recueillir les observations des parties sur la validité dudit contrat.

Second moyen

La société Jungheinrich fait grief à l'arrêt de dire que Mme [R] a été victime de harcèlement moral et de la condamner à lui verser les sommes de 5 000 euros de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral subi et 3.000 euros de dommages-intérêts au titre de l'obligation de sécurité, alors :

1^{ère} branche : que le harcèlement moral et la violation de l'obligation de sécurité de l'employeur sont des manquements distincts qui ne peuvent donner lieu l'un et l'autre à l'allocation de dommages et intérêts qu'à la condition que soient établis deux préjudices distincts ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que la violation de l'obligation de sécurité telle qu'elle a été retenue à l'encontre de l'employeur résultait du harcèlement moral lui-même ; qu'en condamnant la société au versement des sommes de 5.000 euros de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral subi et de 3.000 euros de dommages et intérêts au titre de l'obligation de sécurité, sans constater de préjudices distincts et sans rechercher si la première de ces sommes ne permettait pas de couvrir l'entier préjudice, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1231-1 à 1231-3 du code civil du travail ;

➔ Réponse

Le moyen n'est pas fondé.

Appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel qui, après avoir constaté que l'employeur n'avait entrepris aucune vérification ni pris aucune mesure à la suite des alertes de la salariée qui se plaignait d'être victime de harcèlement moral, a estimé que celle-ci avait subi un préjudice moral résultant du fait de ne pas avoir été entendue en dépit de ses demandes, a ainsi caractérisé un préjudice distinct de celui résultant du fait d'avoir été victime de harcèlement moral.

❑ En application du principe de réparation intégrale du préjudice, les dommages-intérêts alloués à une victime doivent réparer le préjudice subi sans qu'il en résulte pour elle ni perte ni profit (1^{re} Civ., 9 novembre 2004, pourvoi [n° 02-12.506](#) , Bull., 2004, I, n° 264 ; Soc., 29 mai 2013, pourvoi [n° 11-28.799](#) , Bull. 2013, V, n° 135 ; Soc., 25 septembre 2013, no 12-12.883, 12-13.307, Bull. no 208 ; Soc., 25 septembre 2013, no 12-20.157, Bull. no 209 ; Soc., 6 avril 2022, pourvoi no 20-22.918, publié).

Ainsi, la chambre sociale a rappelé à plusieurs reprises qu'un même préjudice ne pouvait recevoir une double indemnisation (Soc., 23 mai 2017, [n° 16-13.043](#) ; Soc., 15 juin 2018, [n° 17-12.486](#) ; Soc., 19 décembre 2018, [n° 17-19.896](#) ; Soc., 29 mars 2023, pourvoi [n° 21-18.430](#)).

Mais la méconnaissance d'obligations distinctes, lorsqu'elle entraîne des préjudices

différents, ouvre droit à des réparations spécifiques (Soc., 19 novembre 2014, pourvoi [n° 13-17.729](#), Bull. 2014, V, n° 267 ; Soc., 17 mai 2017, pourvoi [n° 15-19.300](#), Bull. 2017, V, n° 84 ; Soc., 31 mai 2017, pourvoi [n° 16-10.549](#) ; Soc., 12 avril 2018, pourvoi [n° 16-29.072](#) ; Soc., 17 octobre 2018, pourvoi [n° 17-17.526](#) ; Soc., 9 octobre 2024, pourvoi [n° 23-16.098](#)) et les juges du fond doivent caractériser la méconnaissance d'obligations distinctes et vérifier l'existence de préjudices distincts (Soc., 11 décembre 2019, n° [18-11.792](#)).

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Soc., 13 avril 2016, pourvoi [n° 14-28.293](#), Bull. 2016, V, n° 72 ; Soc., 9 décembre 2020, pourvoi [n° 19-13.470](#), publié).

2^{ème} branche : que la cour d'appel a souverainement constaté que Mme [R] « n'objective pas une partie des faits reprochés » et qu'une série de faits invoqués par elle ne pouvait être retenue ; que, parmi les faits retenus figurent le bureau vidé et les effets de la salariée placés dans un carton « durant l'absence prolongée de la salariée du 13 mai au 25 novembre 2019 » ; que la cour d'appel ne pouvait retenir un tel acte comme un indice de harcèlement moral au motif que la société ne produit « aucun élément objectif » de nature à établir qu'il était nécessaire, sans rechercher si, compte tenu de la durée de l'absence de la salariée, il ne relevait pas de l'exercice normal du pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur dans le cadre duquel le juge ne saurait substituer son appréciation à celle du chef d'entreprise de réaffecter le bureau occupé par Mme [R] et de remiser ses affaires dans des conditions qu'aucun élément de la cause ne permettait de dire qu'elles auraient été dégradantes ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

➡ Réponse

Le moyen n'est pas fondé.

Page 11 de ses conclusions, l'employeur indiquait seulement que si les affaires de la salariée « avaient été rangées dans un carton, c'était juste dans un souci de les mettre à l'abri durant son absence prolongée, son bureau étant utilisé par les personnes de passage à l'agence ».

La cour d'appel qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté qu'il n'était pas établi que le bureau était effectivement utilisé par des personnes de passage à l'agence durant l'absence de la salariée et qu'il est ainsi été réaffecté, n'était pas tenue de procéder à la recherche prétendument omise.

3^{ème} branche : que la cour d'appel ne pouvait retenir tant le harcèlement moral que la violation de l'obligation de sécurité du fait de l'employeur en raison des échanges tendus constatés entre la salariée et son supérieur hiérarchique, sans rechercher, comme l'y invitaient les conclusions de la société Jungheinrich (pages 10 à 12), quel avait été le contenu de la médiation organisée par cette dernière et les raisons de son échec ; qu'en s'abstenant de procéder à cette recherche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard tant de l'article L.1152-1 que des articles L. 4121-1 et L.4121-2 du code du travail.

➡ Réponse

Le moyen n'est pas fondé.

La cour d'appel qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a d'une part constaté que le supérieur hiérarchique de la salariée l'avait dénigrée et s'était adressée à elle à plusieurs reprises sur un ton déplacé et d'autre part retenu que ce comportement ne pouvait être justifié alors que tout employeur se devait d'adopter une attitude qui ne soit ni dénigrante ni déplacée, qu'en outre la réalité d'un climat conflictuel imputable à la salariée n'était pas avérée et que postérieurement à la médiation organisée le 19 février 2020 par l'employeur, la salariée avait adressée de nouvelles alertes relatives au comportement de son supérieur hiérarchique et à une situation de souffrance, n'était pas tenue de procéder à une recherche inopérante.

3 - Exposé du premier moyen, pris en deux premières branches

La société Jungheinrich fait grief à l'arrêt de dire que Mme [R] a été victime de discrimination, que son licenciement est nul et de la condamner à lui verser la somme de 22 000 euros bruts à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors :

1°/ que si l'article L. 1132-1 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié, notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, il ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié ; qu'en se bornant à énoncer que la désorganisation de l'entreprise alléguée par l'employeur et la nécessité de pourvoir au remplacement de la salariée n'ont pas été établis, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et impropres à laisser présumer l'existence d'une discrimination ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail ;

2°/ qu'en l'absence de discrimination caractérisée, établie dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1 du code du travail, le licenciement prononcé en raison des absences répétées d'un salarié sans que la désorganisation de l'entreprise et de remplacement de ce salarié soient établis est dénué de cause réelle et sérieuse et non pas nul ; qu'en jugeant le licenciement nul au seul motif que la société employeur ne justifiait pas la désorganisation de l'entreprise consécutive à l'absence prolongée de la salariée et qu'elle ne justifiait pas plus avoir remplacé l'intéressée par le recrutement d'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée, sans pour autant avoir constaté que la salariée présentait bien des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail.

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

➤ L'article L. 1132-1 du code du travail interdit tout licenciement d'un salarié « à raison de son état de santé », cette discrimination étant sanctionnée, en application de l'article L. 1132-4 du code du travail, par la nullité de la mesure. Il est donc interdit à l'employeur de licencier le salarié au motif qu'il est malade.

Ces dispositions n'empêchent cependant pas le licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié lui-même, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

Dans un arrêt du 16 juillet 1998 (pourvoi [n° 97-43.484](#) , Bull V n° 394) la chambre sociale a en effet décidé 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 ».

Le bien fondé de la rupture pour cause ou trouble objectif est soumis à deux conditions cumulatives :

- l'employeur doit établir que l'absence du salarié a entraîné des perturbations dans la marche de l'entreprise ;
- il doit également démontrer qu'il s'est ainsi trouvé contraint de procéder au remplacement définitif du salarié.

Cette solution a été réitérée par plusieurs arrêts publiés : Soc., 10 novembre 1998, pourvoi [n° 98-40.493](#) , Bull. 1998, V, n° 485 ; Soc., 13 mars 2001, pourvoi [n° 99-40.110](#) , Bulletin civil 2001, V, n° 84. Pour un exemple récent : Soc., 14 décembre 2022, pourvoi [n° 21-19.577](#) .

La charge de la preuve de la réunion de ces deux conditions incombe à l'employeur.

(Soc., 15 novembre 2006, pourvoi [n° 04-48.192](#) , Bull.civ. V, n° 343 ; Soc., 7 juillet 2009, pourvoi [n° 08-42.957](#)).

L'employeur doit impérativement viser dans la lettre de licenciement la nécessité d'assurer le licenciement du salarié, faute de quoi la rupture est sans cause réelle et sérieuse (Soc., 5 juin 2001, [n° 99-41.603](#) , Bull. n° 209 ; Soc., 10 novembre 2004, [n° 02-45.187](#) , Bull., n° 284, publié au rapport ; Soc., 21 septembre 2005, pourvoi [n° 04-45.552](#) , Bull. 2005, V, n° 264 ; Soc., 19 octobre 2005, pourvoi [n° 03-46.847](#) , Bull. 2005, V, n° 294 ; Soc., 8 avril 2009, pourvoi [n° 07-43.909](#) , Bull. 2009, V, n° 105).

Si la lettre de licenciement ne renvoie qu'à la perturbation d'un service, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 23 janvier 2013, pourvoi n° 11-28.075 ; Soc., 27 janvier 2016, pourvoi [n° 13-27.979](#) ; Soc., 26 juin 2018, pourvoi [n° 15-28.868](#)) mais la perturbation d'un service essentiel de l'entreprise peut suffire à justifier le licenciement (sous réserve de la nécessité du remplacement définitif du salarié) : Soc., 16 septembre 2009, pourvoi [n° 08-41.841](#) ; Soc., 23 mai 2017, pourvoi [n° 14-11.929](#) .

Les juges du fond apprécient souverainement l'existence de perturbations justifiant le remplacement définitif du salarié (Soc., 2 décembre 2009, pourvoi [n° 08-43.486](#) ; Soc., 13 juin 2012, [n° 11-12.246](#) ; Soc., 21 mars 2012, [n° 11-10.357](#) ; Soc., 24 septembre 2014, [n° 13-17.048](#) ; Soc., 10 décembre 2014, pourvoi [n° 13-18.374](#) ; Soc., 10 février 2016, pourvoi [n° 14-16.316](#) ; Soc., 16 mars 2016, pourvoi [n° 14-25.754](#) ; Soc., 24 mars 2021, pourvoi [n° 19-13.188](#) , publié).

La chambre sociale a donné une définition du remplacement définitif dans un arrêt du 18 octobre 2007 (pourvoi [n° 06-44.251](#) Bull. 2007, V, n° 163) : « seul peut constituer un remplacement définitif un remplacement entraînant l'embauche d'un autre salarié ».

A la suite de cet arrêt, la cour d'appel de renvoi ne s'étant pas conformée à la doctrine de la Cour de cassation, l'assemblée plénière de la Cour (Ass. Plén., 22 avril 2011, pourvoi [n° 09-43.334](#) , Bull. 2011, Ass. plén., n° 3) a jugé :

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1235-3 du code du travail :

Attendu que si l'article L. 1132-1 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié, notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ; que celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 18 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.251), que Mme [J], employée depuis le 1er mai 1983 par le syndicat des copropriétaires du 92-94 rue d'Alésia à Paris en qualité de gardienne à temps complet, s'est trouvée en arrêt de travail pour maladie du 8 au 23 mars 2003, puis du 25 avril au 30 novembre 2003 ; qu'ayant été licenciée le 19 novembre 2003, avec un préavis expirant le 22 février 2004, pour le motif suivant : "maladie prolongée rendant nécessaire votre remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal du service gardiennage", elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter la salariée des demandes présentées de ce chef, l'arrêt retient que les tâches confiées à Mme [J] ont été intégralement reprises par un salarié d'une entreprise de services dans le cadre de dispositions s'inscrivant dans la durée, ce qui caractérise son remplacement effectif et définitif dans des conditions établissant la bonne foi du syndicat des copropriétaires, au demeurant présumée, ce système d'emploi indirect ayant l'avantage de mieux le garantir d'une absence prolongée du gardien, situation dont il avait durablement pâti et contre laquelle il était en droit de se prémunir ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Le commentaire de l'arrêt publié au rapport souligne que : « Il est ainsi clairement affirmé que seul l'engagement d'un autre salarié sur l'emploi occupé par le salarié malade est de nature à caractériser la nécessité du remplacement définitif de ce dernier ; l'assemblée plénière exclut donc qu'une suppression d'emploi, qui relève du domaine du licenciement économique, puisse intervenir, à l'occasion d'une rupture motivée par la prolongation d'absence du salarié malade. »

Ainsi, le remplacement définitif n'est pas effectif quand la société recourt à un prestataire de service ou quand le remplacement d'un salarié affecté par l'employeur à un service commun à plusieurs sociétés du groupe auquel cet employeur appartient, peut être remplacé par un salarié engagé par une autre société du groupe (Soc., 25 janvier 2012, pourvoi [n° 10-26.502](#) , Bull. 2012, V, n° 21) ou encore quand l'employeur n'a engagé qu'un seul salarié à temps partiel selon un horaire mensuel représentant la moitié du temps de travail du salarié malade » : Soc., 6 février 2008, pourvoi [n° 06-44.389](#) , Bull. 2008, V, n° 32 .

A contrario : Soc., 15 janvier 2014, pourvoi [n° 12-21.179](#) , Bull. 2014, V, n° 17 :

Et attendu qu'ayant relevé, d'une part, que l'absence pour maladie du salarié avait conduit l'employeur à confier temporairement, à compter du 1er décembre 2008, les tâches de directeur à l'un des infirmiers de l'association, lequel avait finalement été recruté comme directeur à temps plein par contrat du 10 août 2009

et, d'autre part, qu'une infirmière avait été engagée, par contrat à durée indéterminée du 22 décembre 2009, pour pourvoir le poste laissé vacant par son collègue promu sur le poste de directeur, la cour d'appel, qui a caractérisé la nécessité du remplacement définitif à une date proche du licenciement, a légalement justifié sa décision ;

Le remplacement du salarié doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable après celui-ci, délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement (Soc., 24 mars 2021, pourvoi [n° 19-13.188](#) , publié).

► **Sur le licenciement prononcé en l'absence de désorganisation de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié**

La chambre sociale juge qu'en l'absence d'élément de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination, le licenciement, en l'absence de preuve de preuve de désorganisation de l'entreprise ou du remplacement définitif du salarié, n'est pas nul mais sans cause réelle et sérieuse.

✓ Soc., 27 janvier 2016, pourvoi [n° 14-10.084](#) , Bull. 2016, V, n° 16 :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à voir constater la nullité de son licenciement, ordonner sa réintégration, condamner la société au paiement des salaires jusqu'à sa réintégration effective et subsidiairement au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen :

1°/ qu'est nul le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié ; que si l'article L. 1132-1 du code du travail 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, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ; que dans le cas contraire, l'état de santé du salarié ne justifie pas le licenciement, qui, fondé sur le seul état de santé, est entaché de nullité ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'employeur n'établissait ni la perturbation alléguée ni la nécessité de remplacer définitivement la salariée dont le retour était au demeurant imminent et connu de l'employeur, ce dont il se déduisait que le licenciement n'avait d'autre cause **que l'état de santé de la salariée** ; qu'en déboutant néanmoins la salariée de sa demande tendant à voir constater la nullité de son licenciement et de ses demandes consécutives, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'en l'état d'un licenciement fondé sur l'état de santé, il appartient au juge de rechercher si ce licenciement est justifié par une cause objective, indépendante de la prise en considération de l'état de santé du salarié ; qu'en se contentant d'affirmer abstraitement que l'absence de cause réelle et sérieuse ne peut laisser à elle seule supposer l'existence d'une discrimination et automatiquement être assimilée à une discrimination fondée sur son état de santé entraînant la nullité du licenciement, et ce au regard des règles de preuve spécifiques en la matière prévues par l'article L. 1134-1 du code du travail sans rechercher quelle était la cause du licenciement et s'il était justifié par une cause objective, indépendante de l'état de santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions ;

Mais attendu que **la cour d'appel qui, ayant constaté que l'employeur n'avait pas procédé au remplacement définitif de Mme [N], en a exactement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, a procédé à la recherche prétendument omise en relevant l'absence d'un élément de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination** ; que le moyen n'est pas fondé ;

✓ Soc., 13 janvier 2016, pourvoi [n° 14-23.309](#) :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de limiter en conséquence à une certaine somme son indemnité pour rupture abusive alors, selon le moyen :

1°/ que si l'article L. 1132-1 du code du travail, qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ne s'oppose pas à son licenciement motivé non par son état de santé mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'embauche d'un autre salarié à son poste ; qu'à défaut de quoi, le licenciement prononcé est nul ; qu'au cas d'espèce, en décidant que le licenciement de Mme [M] était seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse, après avoir pourtant retenu que l'association de gestion du foyer des jeunes travailleurs n'établissait pas avoir embauché un autre salarié pour remplacer définitivement la salariée après son départ et que « le remplacement définitif de celle-ci ne s'imposait pas », quand la nullité du licenciement s'imposait, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, ensemble celles de l'article L. 1132-4 du même code ;

2°/ qu'en toute hypothèse, en écartant la nullité du licenciement prononcé à l'encontre de Mme [M], sans répondre aux conclusions par lesquelles l'intéressée faisait valoir que « ses arrêts ne l'empêchaient pas de faire son travail, qu'elle continuait à faire comme d'habitude, ne s'absentant pratiquement pas » de sorte qu'aucune perturbation n'était venue affecter l'organisation de l'association durant son arrêt pour maladie, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'employeur n'établissait pas avoir effectivement procédé à un recrutement pour remplacer la salariée après son licenciement, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation de l'intéressée, en a exactement déduit que son licenciement n'était pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

✓ Soc., 22 septembre 2016, pourvoi [n° 14-29.974](#) :

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu que, pour dire le licenciement du salarié nul pour discrimination à raison de son état de santé, l'arrêt retient que la preuve de la désorganisation alléguée par l'employeur n'est pas suffisamment rapportée, pas plus que la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'un tel licenciement n'est pas nul, mais dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Dans le même sens : Soc., 18 février 2026, pourvoi n° 24-21.137

Ainsi, la nullité du licenciement prononcé pour absence prolongée ou répétée du salarié entraînant une désorganisation de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif n'est pas encourue du seul fait que la preuve de la désorganisation ou du remplacement définitif n'est pas rapportée. Si l'employeur échoue à rapporter la preuve du caractère réel et sérieux de la perturbation alléguée et/ou du remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable, le licenciement est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse, sauf au salarié à apporter d'autres éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.

En l'espèce, la cour d'appel a retenu que l'employeur n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, ni de la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée de Mme [R], ni de son remplacement définitif et a considéré que le licenciement pour absence prolongée, notifié alors que la salariée se trouvait en arrêt maladie, étant non fondé, il n'est pas justifié par des circonstances étrangères à toute discrimination, que la discrimination subie par la salariée est établie.

Au vu des éléments exposés ci-dessus, il reviendra à la formation d'apprécier si ces motifs encourrent les griefs du premier moyen pris en ses deux premières branches.

