

Master 1 DROIT

Examens du 2nd semestre 2018/2019

Session 1 Avril 2019

Ingénierie des relations individuelles de travail

Mélanie SCHMITT

Sujet

Commentez l'arrêt suivant :

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 30 janvier 2019

N° de pourvoi: 17-31473

Publié au bulletin **Rejet**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 8 novembre 2017), que Mme Y..., ayant fait l'objet d'arrêts de travail suite à un accident du travail puis d'arrêts de travail pour maladie, a été licenciée par son employeur, la société Résidences le Logement des fonctionnaires (la société RLF), le 15 juin 2012, en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif ; qu'estimant subir un harcèlement moral, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que, par arrêt infirmatif, la cour d'appel a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et pour manquement à l'obligation de sécurité ;

Attendu que la société RLF fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement et de la condamner au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul alors, selon le moyen :

1°/ que l'annulation d'un licenciement en raison du harcèlement moral dont un salarié a fait l'objet ne peut être prononcée que s'il est établi que celui-ci a été licencié pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements ; qu'en l'absence au contraire de lien établi avec le harcèlement, le licenciement n'est pas entaché de nullité ; qu'en se bornant à retenir, pour annuler le licenciement, que la société RLF n'établissait pas que les absences répétées et prolongées de la salariée avaient désorganisé l'entreprise au point de la contraindre à procéder à son remplacement définitif, sans constater l'existence d'un lien entre le harcèlement moral reproché à la société RLF et le licenciement pour absence répétée et prolongée de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-3, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

2°/ qu'il appartient au salarié d'apporter la preuve que son licenciement a pour cause les agissements de harcèlement dont il se prévaut ; qu'en retenant néanmoins, pour annuler le licenciement, que « l'employeur n'établit pas que le licenciement pour absences répétées du salarié liées à une maladie est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement », la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1353 du code civil ;

3°/ que l'absence de justification par l'employeur des perturbations engendrées par l'absence prolongée ou répétée du salarié prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais n'emporte pas sa nullité ; qu'en se fondant, pour annuler le licenciement, sur le motif impropre selon lequel la société RLF n'établissait pas que les absences répétées et prolongées de la salariée avaient désorganisé l'entreprise et rendu nécessaire son remplacement définitif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-3, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

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 ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Durée de l'épreuve : 3 heures

Document(s) autorisé(s) : code du travail (Dalloz, LexisNexis, Prat éditions)

Matériel autorisé : aucun