

Le : 21/08/2017

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 5 juillet 2017**

**N° de pourvoi: 15-23572**

ECLI:FR:CCASS:2017:SO01219

Non publié au bulletin

**Cassation partielle**

**Mme Goasguen (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

SCP Monod, Colin et Stoclet, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc. 11 décembre 2013, pourvoi n° 12-15.891), que Mme X..., engagée le 3 juillet 2000 par la société Antillaise des pétroles Chevron, devenue depuis la société Antillaise des pétroles Rubis, a occupé, en dernier lieu, un poste de superviseur distribution ; que victime, le 18 janvier 2007, d'un malaise sur le lieu de travail, elle a été placée en arrêt de travail ; qu'elle a saisi le 11 juin 2008 la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail puis a été licenciée, le 13 février 2009, pour faute grave ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article 1184 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1231-1 et les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, en leur rédaction applicable en la cause, du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, l'arrêt, après avoir constaté que dans les jours précédant son malaise, la salariée avait subi un stress important tenant au fait qu'elle tentait de trouver une solution à un dossier relatif à la mise aux normes européennes du carburant, retient que l'employeur, conscient des

nouvelles responsabilités de l'intéressée, prévoyait dans un avenant au contrat de travail que celle-ci disposait de toute la latitude pour accomplir sa mission et qu'elle devait, en cas de difficultés saisir sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de travail avec le forfait, que la salariée n'a pas fait état de difficultés particulières dans l'accomplissement de sa mission, de sorte que l'accident ne peut être imputé à un manquement de la société à son obligation d'assurer la sécurité de ses employés, qu'en l'absence d'éléments rapportés par la salariée à sa hiérarchie, l'employeur n'a pu, outre ce qui était prévu à l'avenant, prévenir cette situation de stress ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'accident du travail avait pour origine un stress d'origine professionnelle et que l'employeur, conscient des nouvelles responsabilités confiées à la salariée, n'avait pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de celle-ci, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt, du chef de la demande de résiliation judiciaire, entraîne, par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt, en ce qu'il requalifie le licenciement en licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et requalifie le licenciement de la salariée en licenciement pour cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 18 juin 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Fort-de-France, autrement composée ;

Condamne la société Antillaise des pétroles Rubis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Antillaise des pétroles Rubis à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq juillet deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour Mme X....

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR DEBOUTE Mme X... de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Mme X... qui demande la résiliation du contrat de travail la liant à la SAP CHEVRONS soutient que l'employeur a manqué à ses obligations du fait des conditions de travail inacceptables ayant entraîné la dégradation de son état de santé et son accident de travail, du défaut de paiement d'une fraction de son salaire et du non-respect des préconisations du médecin du travail ; s'agissant tout d'abord de l'accident de travail dont a été victime Mme X..., il ressort des pièces versées au débat, et notamment de l'enquête administrative de la CGSS de la Guyane, que dans les jours qui ont précédé son malaise, Mme X... subissait un stress important tenant au fait qu'elle tentait de trouver une solution à un dossier relatif à la mise aux normes européennes du carburant ; cependant, il convient également de retenir que la SAP CHEVRONS, consciente des nouvelles responsabilités incombant à la salariée, prévoyait dans l'avenant à son contrat de travail que Mme X... disposait de « toute la latitude pour accomplir sa mission » et qu'elle devait, « en cas de difficultés, saisir sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de travail avec le forfait » ; force est de constater que Mme X... n'a pas fait état de difficultés particulières dans l'accomplissement de sa mission, de sorte que son accident ne peut être imputé à un manquement de la société à son obligation d'assurer la sécurité de ses employés ; en effet, en l'absence d'éléments rapportés par la salariée à sa hiérarchie, la société n'a pu, outre ce qui était prévu à l'avenant, prévenir la situation de stress vécue par la salariée ; Mme X... reproche ensuite à la SAP CHEVRONS le défaut de paiement d'une partie de son salaire ; en effet, il ressort des bulletins de salaires des années 2005, 2006 et 2007 fournis par Mme X... que la société retenait sur sa rémunération une somme correspondant à l'« impôt théorique » dû par elle au titre de l'année et se chargeait ensuite de payer directement au Trésor public le montant de l'impôt effectivement réclamé par ce dernier ; cependant, suite au non-paiement d'une fraction de l'impôt 2007 (sur les revenus de 2006), le Trésor public a adressé à Mme X... le 01 avril 2008 un avis à tiers détenteur pour un montant de 2523 euros ; mais il apparaît encore qu'alors que la date limite de paiement était fixée au 15 février 2008, Mme X... n'a transmis son avis d'imposition à la société que le 26 février 2008, elle-même l'ayant reçu tardivement le février 2008, les services fiscaux n'ayant pas connaissance de sa nouvelle adresse en métropole ; dès lors, s'il appartenait à la SAP CHEVRONS de payer l'impôt sur le revenu de Mme X... en contrepartie des retenues effectuées sur son salaire, un retard de paiement ne saurait être imputable à l'employeur dès lors que l'avis d'imposition devant lui permettre de régler l'impôt auprès du Trésor public lui a été communiqué par la salariée 11 jours après la date limite de paiement ; par ailleurs, la SAP CHEVRONS, qui a directement payé à Mme X... ses salaires d'avril 2007 à mars 2008 et se faisait ensuite rembourser par la sécurité sociale, avait informé la salariée par courrier d'un trop perçu d'environ 6.532 euros (réévalué depuis à 7.531,55 euros) et l'invitait en conséquence à restituer la valeur payée en trop ou à conserver cette somme afin de payer ses impôts dont elle devrait dorénavant s'acquitter personnellement ; bien que Mme X... ne démontre pas avoir apporté une réponse à ce courrier et notamment

avoir restitué le trop perçu, il appartenait sans doute à la société de payer l'impôt dû par la salariée, non seulement dans un souci de rapidité vu les pénalités de retard encourues mais également compte tenu du fait qu'elle avait déjà récupéré l'essentiel du montant directement sur la rémunération de la salariée ; cependant, les «tracasseries» occasionnées par le non-paiement de son impôt par son employeur, qui selon les conclusions mêmes de Mme X... a d'ailleurs fini par régler la somme due au Trésor Public, ne sont pas constitutives d'un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles de nature à justifier la résiliation du contrat de travail ; enfin, suite à son accident du travail survenu le 18 janvier 2007, Mme X... passait la visite médicale de reprise le 1er juillet 2008 ; le médecin du travail concluait alors à l'aptitude de Mme X... à reprendre ses fonctions mais préconisait néanmoins un mi-temps thérapeutique pendant deux mois avec une répartition de temps de travail de façon uniforme et régulière tout au long de la semaine au choix de l'employeur ; Mme X... soutient n'avoir pas été réintégrée dans ses fonctions puisque les tâches qui lui étaient habituellement dévolues étaient alors exercées par une autre salariée de la société et fait également état d'une absence de dialogue avec sa hiérarchie ; s'agissant des différentes demandes adressées par Mme X... à son employeur, la cour retiendra l'attestation de Mme Y..., responsable des ressources humaines, en date du 1er février 2009 dans laquelle elle relate avoir dès le début du mois de juillet informé Mme X... du manque de disponibilité éventuel de son nouveau supérieur hiérarchique, Mr Z..., qui était en train de changer d'affectation géographique ; plus encore, mi-juillet, il aurait été contraint de gérer une situation délicate en République Dominicaine, ce dont Mme X... aurait eu connaissance ; ainsi, l'absence de réponses ou les réponses tardives apportées aux courriers de Mme X... ne témoignent pas d'une volonté manifeste de la société d'ignorer ses demandes et de la tenir à l'écart ; d'autre part, afin de pallier à l'absence de Mme X... depuis le 18 janvier 2007, la SAP CHEVRONS a délégué à une autre salariée une partie des fonctions qu'elle assumait jusqu'alors ; mais alors même que Mme X... soutient avoir été mise à l'écart et ne pas avoir pu exercer les fonctions qui étaient les siennes avant son arrêt maladie, force est de constater au travers des différents courriers que lui ont adressés le PDG de la SAP CHEVRON et la responsable des ressources humaines, que «des projets essentiels pour le département logistique» dont elle dépendait lui ont été confiés en septembre 2008 et qu'en janvier 2009 (étant rappelé qu'elle était en congés du 24 octobre au 29 décembre 2008), son supérieur hiérarchique lui a proposé un plan de transition afin de lui permettre de reprendre son activité à temps plein ; le fait pour la société de continuer à déléguer à une autre employée certaines des tâches incombant auparavant à Mme X..., alors même que cette dernière avait repris son poste, n'est pas incompatible avec les préconisations du médecin du travail, et témoigne au contraire d'une volonté de la société d'alléger la charge de travail incombant à la salariée jusqu'à la fin de son mi-temps thérapeutique ; de plus, le fait que le conseil de la SAP CHEVRONS ait qualifié le mi-temps de Mme X... de « désavantageux pour l'entreprise » dans un courrier du 5 août 2008, ne permet pas d'établir que les difficultés rencontrées par la salariée à son retour dans l'entreprise sont le résultat d'une volonté de l'employeur de ne pas respecter les préconisations du médecin du travail ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE le rapport d'enquête administrative de la CGSS de la Guyane, établit que le malaise de Mme X... s'analyse en un accident du travail, celui-ci n'établit nullement la responsabilité et l'existence de pressions incessantes de la SAP Chevrans ayant entraîné le malaise ; que Mme X..., au regard de son avenant en date du 15 décembre 2004, occupe un poste à responsabilité, et bénéficie d'un statut de cadre ; que cet avenant prévoit que le salarié dispose de toute latitude pour accomplir sa mission ; que Mme X..., au regard de sa responsabilité de cadre

et de son devoir d'intervention auprès de sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de travail avec le forfait RTT et, par voie de conséquence son organisation de travail, n'a produit aucune preuve d'une initiative auprès de la SAP Chevrans pour mettre en avant une difficulté particulière pour la couverture de ses missions ou la mise en place d'une organisation particulière de son temps de travail notamment au regard d'une situation de stress ou de surmenage ressentie ; que le malaise de Mme X... n'est pas lié à une action délibérée ou manquement de la SAP Chevrans ;

1°) ALORS QUE tenu d'une obligation de sécurité de résultat quant à la santé physique et mentale de ses salariés, dont il doit assurer l'effectivité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour leur assurer des conditions de travail qui ne nuisent pas à leur santé ; qu'en l'espèce, il est constant que Mme X... a été victime d'un malaise pris en charge au titre des accidents du travail, provoqué par un état de stress important lié à l'activité professionnelle, et plus spécialement à la gestion depuis septembre 2006, d'un dossier de mise aux normes du carburant commercialisé par l'employeur, créant selon l'enquête administrative de la Caisse générale de la sécurité sociale de Guyane, « des conditions inhabituelles de travail » ; qu'en estimant que l'employeur avait satisfait à son obligation de sécurité de résultat en prévoyant dans l'avenant du 14 décembre 2004 que la salariée « disposait de toute latitude pour accomplir sa mission », et qu'elle devait « en cas de difficultés, saisir sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de travail avec le forfait », la cour d'appel a méconnu l'étendue de l'obligation de sécurité et a violé les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail ;

2°) ALORS QU'il appartient à l'employeur qui considère injustifiée la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par un salarié qui, étant victime d'un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat ; que la Cour d'appel reproche à Mme X..., par motifs supposés adoptés des premiers juges, de ne produire aucune preuve d'une initiative auprès de son employeur pour mettre en avant une difficulté particulière pour la couverture de ses missions ou la mise en place d'une organisation particulière de son temps de travail notamment au regard d'une situation de stress ou de surmenage ressentie ; qu'en déduisant d'une prétendue carence probatoire de la salariée le fait que l'accident du travail dont elle a été victime n'était pas lié à une action délibérée ou à un manquement de l'employeur, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail ;

3°) ALORS QUE l'employeur d'un salarié soumis à une convention de forfait-jours doit prendre l'initiative du contrôle du caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail; qu'en retenant, pour la débouter de sa demande de résiliation du contrat de travail, que Mme X... n'avait pas fait état de difficultés particulières dans l'accomplissement de sa mission et qu'en l'absence d'éléments rapportés à sa hiérarchie, la société n'avait pu prévenir la situation de stress vécue par la salariée, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1 de la directive

2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article L. 4121-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE lorsqu'un salarié à la suite d'un arrêt de travail pour accident du travail puis maladie, est déclaré par le médecin du travail apte à reprendre son poste, à mi-temps, l'employeur est tenu de l'affecter sur le même poste en procédant à son aménagement ; que l'arrêt constate que Mme X... a soutenu ne pas avoir été réintégrée dans ses fonctions et avoir été mise à l'écart, la salariée ayant fait valoir dans ses conclusions que les tâches qui lui avaient été enfin assignées le 25 juillet 2008, soit 25 jours après sa reprise, étaient étrangères à sa qualification, et que l'employeur ne concevait pas de lui réattribuer ses fonctions tant qu'elle ne serait pas à temps plein (conclusions pp.11 in fine et suivantes); qu'en jugeant que l'employeur avait respecté ses obligations en confiant à la salariée des projets essentiels pour le département logistique en septembre 2008, et en lui proposant en janvier 2009 un plan de transition pour lui permettre de reprendre son activité à temps plein, sans avoir examiné si Mme X... avait effectivement retrouvé au moins une partie des missions qui étaient les siennes en qualité de superviseur distribution de l'établissement de Guyane, lors de sa reprise d'activité intervenue le 1er juillet 2008, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1226-8 et L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

5°) ALORS QUE l'existence d'un manquement de nature à justifier la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, est caractérisée indépendamment de tout élément intentionnel ; qu'en relevant, pour juger qu'un tel manquement n'était pas constitué, que l'absence de réponse ou les réponses tardives apportées aux courriers de Mme X... lors de sa reprise d'activité, ne témoignaient pas d'une volonté manifeste de la société d'ignorer ses demandes et de la tenir à l'écart, et que les difficultés rencontrées par la salariée à son retour dans l'entreprise, n'étaient pas le résultat d'une volonté de l'employeur de ne pas respecter les préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a violé l'article 1184 du code civil ensemble l'article L. 1231-1 du code du travail;

6°) ALORS enfin QUE le juge, pour apprécier la gravité des manquements de l'employeur invoqués à l'appui d'une demande de résiliation du contrat de travail, doit prendre en considération le contexte dans lequel ils s'inscrivent; qu'en l'espèce il est constant que les manquements constatés ont été commis à l'égard d'une salariée fragilisée par un accident du travail dû au stress provoqué par son activité professionnelle, directement suivi d'une période de longue maladie (dépression) ayant nécessité un arrêt de travail de 17 mois; qu'en ne recherchant pas si le fait d'occasionner des tracasseries à la salariée pour le paiement de son impôt dont il était contractuellement prévu qu'il était prélevé à la source, et de rendre difficiles les conditions de sa reprise d'activité, ne justifiaient pas compte tenu de ce contexte, la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles les articles 1184 du code civil et L. 1231-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR DIT que le licenciement de Mme X... était fondé sur une cause réelle et sérieuse;

AUX MOTIFS QUE Mme X... soutient que son licenciement est nul car directement lié, d'une part, à son accident du travail et, d'autre part, à l'action en justice engagée par elle contre la SAP CHEVRONS; la société, de son côté, expose que les absences de Mme X... du 30 décembre 2008 au 5 janvier 2009 et le 26 janvier 2009 sont constitutifs d'une faute grave justifiant son licenciement; aux termes de l'article L.1132-1 du Code du travail, il est fait interdiction à l'employeur de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap sauf inaptitude constatée par le médecin du travail; l'article L.1134-4 du même code dispose encore qu'est nul le licenciement qui n'a pas de cause réelle et sérieuse et qui constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de l'action en justice engagée par l'employé pour dénoncer des faits de discrimination dont il est l'objet; mais concernant le motif de son licenciement, Mme X... se contente de faire état de la chronologie des événements, à savoir le fait que son licenciement est intervenu postérieurement à la saisine du Conseil des Prud'hommes, sans jamais rapporter la preuve d'une quelconque intention discriminatoire de la SAP CHEVRONS; en effet, sans un examen des motifs de licenciement invoqué par la société, le simple fait que celle-ci a licencié Mme X... après qu'elle a engagé une action en justice contre elle ne permet pas de conclure à l'existence d'un lien de cause à effet entre les deux procédures; la SAP CHEVRONS soutient avoir licencié Mme X... du fait que celle-ci aurait cumulé deux absences non autorisées constitutives, selon la société, d'une faute grave; s'agissant d'une part de l'absence de Mme X... du 30 décembre 2008 au 5 janvier 2009, Mme X... faisait savoir à la directrice des ressources humaines dans un courrier reçu le 23 octobre 2008 que son supérieur fonctionnel M. Herman Z... avait approuvé ses congés du 27 octobre 2008 au 5 janvier 2009 sans toutefois fournir de justificatif de cette approbation; elle modifiait donc en ce sens par l'apposition de plusieurs ratures et annotations manuscrites le courrier du président de la société daté du 24 octobre 2008 faisant clairement apparaître qu'il lui était accordé des congés du 24 octobre 2008 au 29 décembre 2009; Mme Y..., la responsable des ressources humaines, atteste par ailleurs que Mme X... lui a envoyé ledit courrier modifié le même jour à 13 heures juste avant de quitter l'entreprise; profitant alors d'un mail transmis par Mme X... le 09 décembre 2008, Mme Y... lui rappelait que les jours de congés supplémentaires mentionnés avant son départ devaient être approuvés par son supérieur avant d'être pris; Mme X... ignorait pourtant cet avertissement; ensuite, en arrêt maladie jusqu'au 23 janvier 2009, Mme X... était attendue dans l'entreprise le 26 janvier 2009 matin pour une réunion de travail mais se présentait à 16 heures; elle justifie ce retard, considéré par l'entreprise comme une absence, par le fait qu'une tempête survenue le 24 janvier avait perturbé le trafic aérien au départ de la métropole et avait donc retardé son vol; pourtant, force est de constater que, dès le 21 janvier, elle adressait un mail à Mr Z... dans lequel elle indiquait qu'elle arriverait en Guyane française le lundi 26 dans l'après-midi, sans faire état d'une quelconque difficulté liée à la perturbation du trafic aérien entre la métropole et la Guyane; dès lors, il apparaît que c'est de manière délibérée et en violation des directives de la société que Mme X... était absente du 30 décembre 2008 au 5 janvier 2009 et le 26 janvier 2009;

ALORS QUE le juge est tenu de répondre aux moyens invoqués par les parties; que, selon les mentions de l'arrêt, Mme X... a invoqué la nullité de son licenciement, d'une part en ce qu'il était lié à ses problèmes de santé et d'autre part, en ce qu'il faisait suite à son initiative de saisir le conseil de prud'hommes; que la cour d'appel s'est bornée à écarter l'existence d'un lien entre la procédure prud'homale et le licenciement, sans rechercher si

celui-ci, comme le soutenait la salariée, n'avait pas pour motif réel son état de santé, fragilisé depuis l'accident du travail survenu au mois de janvier 2007; que la cour d'appel a ainsi privé son arrêt de motivation et a violé l'article 455 du code de procédure civile.

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Fort-de-France , du 18 juin 2015