

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 495, 6 avril 2020

- Licencié un salarié qui annonce un état de burn out laisse supposer une discrimination en raison de l'état de santé

[Licencier un salarié qui annonce un état de burn out laisse supposer une discrimination en raison de l'état de santé](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

[La décision, son analyse et sa portée • Supposition de discrimination en raison de l'état de santé prohibée par l'article L. 1132-1](#)

[La décision, son analyse et sa portée • Mécanisme probatoire de l'article L. 1134-1 du Code du travail](#)

Lorsque l'employeur a 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 que, par ailleurs, le licenciement pour insuffisance professionnelle est sans cause réelle et sérieuse, ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une discrimination en raison de la maladie.

Jean-Philippe Lhernould

Professeur de droit privé, faculté de droit et des sciences sociales, Université de Poitiers

[[Cass. soc., 5 févr. 2020, pourvoi n° 18-22.399](#), arrêt n° 164 F-D]

Les faits

Recruté en 1989, le salarié exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur business France. Le 17 septembre 2014, il a adressé un courriel à ses responsables hiérarchique et fonctionnel leur indiquant qu'il avait été arrêté pour burn out avant ses congés et qu'il avait décidé, malgré les conseils de prolongation de son arrêt, de reprendre le travail avec mise en place en parallèle d'une démarche volontaire d'accompagnement, souhaitant continuer à assumer ses fonctions. La réponse du directeur général, en date du 18 septembre 2014, indique que l'employeur était soucieux du problème de santé évoqué par son salarié et désirait s'en entretenir avec lui sans plus attendre. Le 25 septembre 2014 pourtant, il a été annoncé au salarié qu'une procédure de licenciement allait être engagée à son encontre avant qu'il soit effectivement licencié pour insuffisance professionnelle le 10 octobre 2014.

Les demandes et argumentations

La cour d'appel a déduit de l'ensemble des éléments de fait présentés qu'ils ne laissent pas présumer qu'au vu d'un seul arrêt de travail limité dans le temps, du 28 juillet au 6 août 2014, suivi d'une reprise du travail, l'employeur ait décidé de licencier le salarié en raison de son état de santé.

Dans son pourvoi, le salarié fait valoir que lorsque celui qui allègue une discrimination 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. En considérant que les éléments produits par le salarié ne permettaient pas de présumer que son licenciement a été prononcé en raison de son état de santé, après, d'une part, avoir relevé que l'employeur avait engagé une procédure de licenciement à l'encontre du salarié, qui comptait 25 ans d'ancienneté, quelques jours seulement après l'envoi de son courriel d'alerte concernant la dégradation de son état de santé en lien avec le travail et, d'autre part, avoir retenu qu'aucun des griefs invoqués à l'appui de ce licenciement, motivé par une prétendue insuffisance professionnelle, n'était établi, la cour d'appel aurait violé les [articles L. 1132-1](#) et [L. 1134-1 du Code du travail](#) dans leur rédaction alors applicable.

La décision, son analyse et sa portée

Le pourvoi du salarié est accueilli : « *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 [articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail]*. Est ainsi cassé l'arrêt en ce qu'il déboute l'intéressé de sa demande de nullité du licenciement et de ses demandes subséquentes de réintégration et d'indemnité en réparation du préjudice subi au cours de la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration et en ce qu'il condamne la société à lui payer la somme de 300 000 euros à titre de dommages-intérêts pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse.

• **Supposition de discrimination en raison de l'état de santé prohibée par l'article L. 1132-1**

La solution est à la fois justifiée et sans surprise au regard des textes applicables et de la jurisprudence. C'est en effet à un contrôle étroit auquel la Cour de cassation se livre en matière de discrimination alléguée, vérifiant que les juges du fond ont tiré les bonnes déductions des faits qui leur ont été soumis. En l'espèce, c'est la conjonction des difficultés de santé dont le salarié a informé son employeur très peu de temps avant l'engagement de la procédure de licenciement et de l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture qui auraient dû nécessairement conduire à conclure que l'ex-salarié présentait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé. Plus globalement, il est attendu des juges du fond qu'ils analysent les éléments de fait « dans leur ensemble » afin de déterminer s'ils laissent supposer une discrimination ([Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-15.792](#)). Les juges de fond doivent mesurer qu'étayer n'est pas aussi exigeant que prouver.

« L'étroitesse du contrôle sur les déductions opérées par les juges du fond est une démarche constante de la Cour de cassation en matière de discrimination ».

L'étroitesse du contrôle sur les déductions opérées par les juges du fond est une démarche constante de la Cour de cassation en matière de discrimination en raison de l'état de santé (et de discrimination en général, quel que soit le motif invoqué parmi la longue liste de l'article L. 1132-1), en particulier lorsque se trouve établie la conjonction d'éléments de faits tels que l'information par le salarié à l'employeur de son état de santé dégradé suivie dans la foulée d'un licenciement injustifié. La cour régulatrice avait ainsi cassé pour violation de la loi une décision qui avait rejeté la demande en nullité du licenciement pour discrimination fondée sur l'état de santé « *alors que [la cour d'appel] constatait que la mise en œuvre de la procédure de licenciement avait eu lieu peu de temps après l'envoi par le salarié de lettres à son employeur lui demandant de passer d'un mi-temps thérapeutique à un trois-quarts temps thérapeutique en raison de son état de santé, et qu'elle retenait que les motifs du licenciement invoqués n'étaient pas établis, ce dont il résultait que le salarié présentait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination* » ([Cass. soc. 28 mai 2014, n° 13-12.311](#)).

Ainsi, dès lors que les circonstances font ressortir que la décision de l'employeur est en rapport avec l'état de santé du salarié, cela laisse supposer l'existence d'une discrimination prohibée par [l'article L. 1132-1 du Code du travail](#) selon lequel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment « *en raison de son état de santé* ».

• **Mécanisme probatoire de l'article L. 1134-1 du Code du travail**

[L'article L. 1134-1 du Code du travail](#) aménage un mécanisme probatoire favorable au salarié puisqu'il n'a pas à prouver la discrimination en raison de la santé dont il affirme être victime.

Il lui suffit en effet de présenter « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte* ». Si tel est le cas, pèse sur l'employeur la preuve suivante : « *au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

« Dans ces conditions, prouver l'existence d'un élément objectif étranger à une discrimination en raison de l'état de santé paraît presque vaine ».

Telle est exactement la configuration de l'affaire commentée dans les développements à venir devant la Cour de renvoi. Autrement dit, devant celle-ci, l'employeur conservera la possibilité de se défendre puisqu'il pourra faire valoir que le licenciement reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de l'état de santé. La tâche s'annonce toutefois très délicate en l'occurrence car le licenciement fondé sur l'insuffisance professionnelle a été jugé sans cause réelle et sérieuse. Dans ces conditions, prouver l'existence d'un élément objectif étranger à une discrimination en raison de l'état de santé paraît presque vaine.

Comment l'employeur pourrait-il s'y prendre ? Il pourrait tout d'abord tenter d'établir que les éléments qu'il a produits devant le juge du fond pour justifier le licenciement démontrent que la raison du licenciement est objectivement extérieure à l'état de santé, peu importe que ces éléments n'aient pas été considérés comme suffisants par le juge. En effet, le licenciement peut être sans cause réelle et sérieuse tout en étant étranger à l'état de santé. Ensuite et surtout, il pourrait produire des éléments établissant le fait que le licenciement était envisagé avant qu'il y ait information sur l'état de santé du salarié... mais encore faut-il que ces éléments existent. En somme, l'employeur peut essayer de faire valoir que le licenciement aurait été prononcé nonobstant la maladie du salarié, la rupture fut-elle ensuite considérée sans cause réelle et sérieuse. La conjonction entre maladie et licenciement serait ainsi purement fortuite.

Rappelons enfin que le juge du fond apprécie souverainement l'opportunité de recourir à des mesures d'instruction portant aussi bien sur les éléments présentés par le salarié et laissant supposer l'existence d'une discrimination que sur ceux apportés par l'employeur pour prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ([Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.697](#)).

TEXTE DE L'ARRÊT

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 5 février 2020

A..., domicilié 267 chemin de la Garoudière, [...], a formé le pourvoi n° U 18-22.399 contre l'arrêt rendu le 5 juillet 2018 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à la société Becton Dickinson France, dont le siège est 11 rue Aristide Bergès, [...], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Sommé, conseiller, les observations de Me Haas, avocat de a..., de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Becton Dickinson France, après débats en l'audience publique du 8 janvier 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Sommé, conseiller rapporteur, M. Rinuy, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 5 juillet 2018), engagé le 1^{er} décembre 1989 en qualité d'analyste d'études de marché par la société Becton Dickinson France, a..., qui exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur business France, a été licencié pour insuffisance professionnelle le 10 octobre 2014.

2. Invoquant notamment une discrimination en raison de son état de santé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen du moyen

Énoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de nullité du licenciement et des demandes en découlant, alors « que 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 ; qu'en considérant que les éléments produits par a... ne permettent pas de présumer que son licenciement a été prononcé en raison de son état de santé, après, d'une part, avoir relevé que l'employeur avait engagé une procédure de licenciement à l'encontre du salarié, qui comptait vingt-cinq ans d'ancienneté, quelques jours seulement après l'envoi de son courriel d'alerte concernant la dégradation de son état de santé en lien avec le travail et, d'autre part, avoir retenu qu'aucun des griefs invoqués à l'appui de ce licenciement, motivé par une prétendue insuffisance professionnelle, n'était établi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les [articles L. 1132-1](#) et [L. 1134-1 du code du travail](#) dans leur rédaction alors applicable ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-1, dans sa rédaction issue de la [loi n° 2014-173](#) du 21 février 2014, et L. 1134-1 du code du travail :

4. En application de ces textes, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris 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.

5. Pour débouter le salarié de sa demande de nullité du licenciement et de ses demandes subséquentes, l'arrêt retient que lors de la visite périodique du 23 juillet 2014 le salarié a été déclaré apte par le médecin du travail, que la preuve d'une alerte pour burn out par ce dernier n'est pas rapportée, que l'intéressé a été en arrêt maladie et suivi pour un état dépressif à compter non du 23 juillet 2014 mais du 28 juillet suivant, que l'auto-évaluation remplie en juillet 2014 dans laquelle le salarié a sollicité un meilleur équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle n'a pas été portée à la connaissance de l'employeur, qu'il ne démontre pas avoir rencontré le psychologue du travail à son retour de congés, que le 17 septembre 2014, le salarié a adressé un courriel à ses responsables hiérarchique et fonctionnel leur indiquant qu'il avait été arrêté pour burn out avant ses congés et qu'il avait décidé, malgré les conseils de prolongation de son arrêt, de reprendre le travail avec mise en place en parallèle d'une démarche volontaire d'accompagnement, souhaitant continuer à assumer ses fonctions, que la réponse du directeur général, en date du 18 septembre 2014, indique que l'employeur était soucieux du problème de santé évoqué par son salarié et désirait s'en entretenir avec lui sans plus attendre, qu'il ressort des échanges de courriels que, le 25 septembre 2014, il a été annoncé au salarié qu'une procédure de licenciement allait être engagée à son encontre, que le fait que l'employeur ait mentionné les problèmes de santé du salarié ne repose que sur les dires de ce dernier, enfin que l'intéressé a été convoqué le même jour à un entretien préalable au licenciement. L'arrêt en déduit que l'ensemble de ces éléments, dont seulement certains sont établis, ne laissent pas présumer qu'au vu d'un seul arrêt de travail limité dans le temps, du 28 juillet au 6 août 2014, suivi d'une reprise du travail, l'employeur ait décidé de licencier le salarié en raison de son état de santé.

6. 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.

Portée et conséquences de la cassation

7. La cassation des chefs de dispositif déboutant le salarié de sa demande principale de nullité du licenciement et de ses demandes subséquentes de réintégration et d'indemnité réparant le préjudice subi au cours de la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration, a pour effet, en application de [l'article 624 du code de procédure civile](#), d'entraîner par voie de conséquence la cassation des dispositions de l'arrêt ayant condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute a... de sa demande de nullité du licenciement et de ses demandes subséquentes de réintégration et d'indemnité en réparation du préjudice subi au cours de la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration et en ce qu'il condamne la société Becton Dickinson France à payer à A... la somme de 300 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 5 juillet 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Chambéry ;

Condamne la société Becton Dickinson France aux dépens ;

En application de [l'article 700 du code de procédure civile](#), rejette la demande de la société Becton Dickinson France et la condamne à payer à a... 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 février deux mille vingt.