

Cour d'appel de Riom, Chambre sociale, Arrêt du 12 septembre 2023, Répertoire général n° 21/00610

Source : données publiées par Open Data - Cour de cassation

Contestation du motif non économique de la rupture du contrat de travail

TEXTE

12 SEPTEMBRE 2023

Arrêt n°

SN/NB/NS

Dossier N° RG 21/00610 - N° Portalis DBVU-V-B7F-FR52

[M] [F]

/

S.A.S. NACTIS FLAVOURS

jugement au fond, origine conseil de prud'hommes - formation paritaire du puy en velay, décision attaquée en date du 26 février 2021, enregistrée sous le n° f 19/00071

Arrêt rendu ce DOUZE SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT TROIS par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE (SOCIALE) de la Cour d'Appel de RIOM, composée lors des débats et du délibéré de :

Mme Sophie NOIR, Président

Mme Karine VALLEE, Conseiller

Mme Clémence CIROTTE, Conseiller

En présence de Mme Séverine BOUDRY greffier lors des débats et Mme Nadia BELAROUI greffier lors du prononcé

ENTRE :

M. [M] [F]

[Adresse 4]

[Localité 2]

Représenté par Me Sophie LACQUIT, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND, avocat constitué, substitué par Me Anne-sophie XICLUNA, avocat au barreau de SAINT-ETIENNE, avocat plaidant

APPELANT

ET :

S.A.S. NACTIS FLAVOURS

prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social sis

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Barbara GUTTON PERRIN de la SELARL LEXAVOUÉ RIOM-CLERMONT, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND, avocat constitué, substitué par Me Perle BERTHELOT, avocat suppléant Me Jérémie BOUBLIL de la SCP BIGNON LEBRAY & ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant

INTIMEE

Mme Sophie NOIR, Président en son rapport, après avoir entendu, à l'audience publique du 09 mai 2023, tenue en application de [l'article 805 du code de procédure civile](#), sans qu'ils ne s'y soient opposés, les représentants des parties en leurs explications, en a rendu compte à la Cour dans son délibéré après avoir informé les parties que l'arrêt serait prononcé, le 04 juillet 2023, par mise à disposition au greffe, date à laquelle les parties ont été informées que la date de ce prononcé était prorogée au 12 septembre 2023 conformément aux dispositions de [l'article 450 du code de procédure civile](#).

FAITS ET PROCÉDURE

M. [F] a été initialement embauché en contrat de travail à durée déterminée par la société Sevarome à compter du 7 juin 1993.

La relation de travail s'est ensuite poursuivie avec la société Nactis Flavours, dont le siège social est situé à [Localité 3], dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La convention collective applicable à la relation contractuelle est la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Au dernier état de la relation de travail, et depuis 2009, M. [F] occupait le poste de Directeur Administratif et Comptable sur le site d'[Localité 6], statut cadre, coefficient 550 et percevait une rémunération mensuelle moyenne de 5 849,95 euros.

A compter du 24 janvier 2018, M. [F] a été placé en arrêt maladie, renouvelé à trois reprises jusqu'au 27 juillet 2018.

Le 23 juin 2018, M. [F] a été convoqué à un entretien préalable à licenciement, fixé au 5 juillet 2018, auquel il ne s'est pas présenté.

Par courrier du 17 juillet 2018, la Sas Nactis Flavours lui a notifié son licenciement en raison des perturbations causées dans le fonctionnement de l'entreprise du fait de son absence prolongée, nécessitant son remplacement définitif.

Le courrier est rédigé ainsi :

« Vous avez été convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 23 juin 2018 en vue d'un entretien préalable fixé au 5 juillet 2018. Par email du 4 juillet 2018 à 22 heures 15, vous nous avez informé que vous ne serez pas présent à l'entretien préalable.

Compte tenu de la situation, nous vous avons fait part par email en date du 5 juillet 2018 des motifs qui nous conduisaient à envisager votre licenciement. Aux termes de ce même email, nous vous laissons la possibilité de vous expliquer avant de prendre notre décision définitive. Toutefois, vous n'avez pas souhaité nous adresser vos observations.

Ce faisant, nous vous informons par conséquent par la présente, que nous avons décidé de vous licencier pour les raisons exposées ci-après.

Pour rappel, vous occupez le poste de Directeur Administratif et Comptabilité au sein de la société Nactis Flavours, statut cadre, coefficient 550 en application de la Convention collective Nationale des Industries chimiques. Votre ancienneté remonte au 7 juin 1993.

Eu égard à la spécificité des missions qui y sont attachées, votre fonction est essentielle au bon fonctionnement de la société.

En effet, dans le cadre de vos fonctions, vous avez dans notre entreprise un rôle central en matière de comptabilité et de ressources humaines notamment et vous avez en charge les missions suivantes :

- animer et gérer l'équipe des comptables ;
- établissement et contrôle des comptes ;
- réaliser les comptes de résultat mensuels et situations trimestrielles ;
- établissement des prévisions de fin d'année pour les actionnaires ;

- déclaration TVA et autres taxes ;
- gestion de la trésorerie ;
- import/export ;
- être l'interlocuteur des commissaires aux comptes, de l'administration fiscale et des banques ;
- en charge de missions informatiques et RH.

Depuis le 24 janvier 2018, vous êtes placé en arrêt maladie. Votre absence prolongée et continue perturbe gravement et durablement l'organisation et le bon fonctionnement de notre entreprise.

Nous avons tenté de pallier votre absence prolongée en répartissant les différentes tâches que vous exerciez sur d'autres collaborateurs de la société. Toutefois, cette répartition a non seulement alourdi la charge de travail de vos collègues mais a également conduit à une désorganisation de la société.

Par ailleurs, en dépit d'une tentative en ce sens, nous sommes dans l'impossibilité d'avoir directement recours à des intérimaires ou à d'autres contrats temporaires sur votre poste, dans la mesure où votre fonction nécessite :

- d'une part, une connaissance très précise des logiciels utilisés au sein de notre entreprise concernant les aspects financiers de votre fonction (comptabilité, Target et plus particulièrement Produflex) ;
- d'autre part, une connaissance de l'ensemble du personnel de la société afin notamment d'être en mesure d'établir un plan de formation cohérent par rapport aux besoins individuels internes ;
- par ailleurs, une connaissance et une pratique des clôtures mensuelles, semestrielles comptables et d'informer les commissaires aux comptes suite à l'inventaire physique dans la gestion de la dépréciation des stocks.

Ainsi, l'autonomie dans l'utilisation et la gestion des différents logiciels et la connaissance comptable et de l'ensemble des salariés de la société nécessitent du temps que seuls des salariés permanents et formé en interne peuvent obtenir.

Ainsi, au regard des raisons qui viennent d'être exposées, il ne nous est pas possible de procéder à votre remplacement temporaire dans des conditions qui permettent de garantir un fonctionnement satisfaisant de notre entreprise. Par conséquent, il est devenu impératif pour notre entreprise de procéder à votre remplacement définitif.

Dès lors, nous sommes aujourd'hui contraints de procéder à votre licenciement pour cause réelle et sérieuse en raison des perturbations causées dans le fonctionnement de l'entreprise du fait de votre absence prolongée, nécessitant votre remplacement définitif par un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée. »

Parallèlement, le 11 juillet 2018, M. [F] a sollicité la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie en adressant à la CPAM de la Haute Loire une déclaration de maladie professionnelle accompagnée d'un certificat médical du 29 juin 2018 indiquant les symptômes suivants : 'burn out, dépression, anxiété généralisée avec amaigrissement, troubles alimentaires et insomnies.'

La société Nactis Flavours a adressé un courrier à la CPAM le 10 août 2018 émettant des réserves quant au caractère professionnel de la maladie déclarée.

La CPAM a notifié un refus de prise en charge à M. [F] le 10 janvier 2019, confirmé le 21 mars 2019, suite à l'avis défavorable du Comité régional de reconnaissance de maladie professionnelle (CRRMP) de la région Auvergne du 07 mars 2019.

Le 24 juillet 2019, la commission de recours amiable (CRA) saisie par M. [F] a confirmé la décision de la CPAM.

M. [F] a alors saisi le Pôle Social du tribunal judiciaire du Puy-en-Velay d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, lequel par jugement du 13 février 2020 a notamment ordonné la saisine du CRRMP de la région Rhône Alpes en application de [l'article L461-1 du code de la sécurité sociale](#).

Par ordonnance du 10 mai 2021, le président du Pôle Social a ordonné la saisine du CRRMP de la région Nouvelle Aquitaine, laquelle a rendu un avis favorable à la prise en charge de la pathologie de M. [F] au titre de la législation sur les maladies professionnelles le 20 janvier 2022.

Entre temps, M. [F] a saisi le conseil des prud'hommes du Puy-en-Velay le 02 juillet 2019 pour voir juger que la société Nactis Flavours a manqué à son obligation de sécurité et voir déclarer son licenciement est dépourvu de cause réelle et

sérieuse.

Par jugement du 26 février 2021, le conseil des prud'hommes du Puy-en-Velay a :

- dit et jugé que la société Nactis Flavours n'a pas manqué à son obligation de sécurité ;
- dit et jugé que le licenciement n'est pas dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- dit et jugé fondé le licenciement de M. [F] ;

En conséquence,

- débouté M. [F] de l'intégralité de ses demandes ;
- condamné M. [F] à verser à la Sa Nactis Flavours la somme de 50 euros au titre de [l'article 700 du Code de procédure civile](#) ;
- condamné celui-ci aux entiers dépens.

M. [F] a interjeté appel de ce jugement le 16 mars 2021.

Vu les conclusions notifiées à la cour le 02 janvier 2023 par M. [F] ;

Vu les conclusions notifiées à la cour le 21 mars 2023 par la Sas Nactis Flavours ;

Vu l'ordonnance de clôture rendue le 24 avril 2023.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Dans ses dernières conclusions, M. [F] demande à la cour - dire et juger recevable l'appel interjeté à l'encontre du jugement rendu par le conseil des prud'hommes du Puy-en-Velay le 26 février 2021 ;

- infirmer le jugement déféré en ce qu'il a :
 - dit et jugé que la société Nactifs Flavours n'a pas manqué à son obligation de sécurité ;
 - dit et jugé que le licenciement n'est pas dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
 - dit et jugé fondé son licenciement ;
- l'a débouté de ses demandes de voir juger que la Sas Nactifs Flavours a manqué à son obligation de sécurité, et en conséquence voir condamner la Sas Nactifs Flavours à lui payer 17.549,98 euros de dommages et intérêts pour manquement à cette obligation ;
- l'a débouté de sa demande de voir juger le licenciement privé de cause réelle et sérieuse et de dire que l'application de l'article L.1235-3 porterait atteinte au droit de M. [F] à une réparation adéquate, en conséquence voir condamner la Sas Nactifs Flavours à lui payer 140.398,98 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et à tout le moins à lui verser une somme de 105.299,10 euros en cas d'application de [l'article L.1235-3 du Code du travail](#) ;
- l'a condamné M. à payer 50 euros d'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens ;
- rejeté sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et des dépens ;

Statuant à nouveau,

- juger que la société Nactifs Flavours a manqué à l'obligation de sécurité qui lui incombe ;
- condamner la société Nactifs Flavours à lui verser la somme de 17.549,87 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;
- juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

A titre principal,

- juger que l'application de l'article L.1235-3 porterait atteinte à son droit à une réparation adéquate ;
- condamner la société Nactis Flavours à lui verser la somme de 140.398,98 euros à titre de dommages et intérêts pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

A titre subsidiaire,

- condamner la société Nactis Flavours à lui verser la somme de 105.299,10 euros en application de l'[article L.1235-3 du Code du travail](#) ;

En tout état de cause,

- condamner la société Nactis Flavours à lui verser la somme de 5.000 euros au titre de l'[article 700 du Code de procédure civile](#).

M. [F] fait essentiellement valoir que :

- concernant le manquement de la société Nactis Flavours à son obligation de sécurité,

*celle-ci n'a pris aucune mesure pour prévenir et assurer sa santé et sa sécurité

*en effet, il a subi une importante dégradation de ses conditions de travail sans avoir reçu de soutien de la part de sa hiérarchie, et au contraire, il a subi d'importantes pressions pour accepter un nouveau poste au siège social situé en région parisienne, l'obligeant à réitérer à trois reprises son refus

*les constats médicaux le concernant ont toujours attesté une souffrance au travail, jusqu'à ce que le CRRMP indique expressément que le lien de causalité entre la pathologie déclarée et le contexte professionnel était direct

* malgré cela, la société n'a jamais pris la peine d'organiser une rencontre avec le médecin du travail, après toutes ses alertes

- concernant son licenciement,

*contrairement à ce qu'affirme son employeur, son absence n'a pas entraîné de désorganisation de l'entreprise, d'autant plus qu'il n'avait déjà plus sa place dans la société depuis son refus de changement de poste

*en outre, son absence n'était pas suffisamment longue pour justifier un tel licenciement, puisqu'il n'a été absent que 5 mois sur 25 ans d'ancienneté.

* surtout, il considère que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse car après son licenciement, son poste aurait été supprimé

*l'application du barème MACRON ne permet pas une réparation adéquate de son préjudice, au regard notamment de son ancienneté au sein de la société.

Dans ses dernières conclusions, la Sas Nactis Flavours demande à la cour de :

A titre principal,

- confirmer le jugement entrepris par le conseil des prud'hommes du Puy-en-Velay en toutes ses dispositions ;

- débouter M. [F] de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions ;

- le condamner à la somme de 2.000 euros au titre de l'[article 700 du code de procédure civile](#) ;

- le condamner aux entiers dépens ;

A titre subsidiaire, si la cour devait infirmer le jugement entrepris par le conseil des prud'hommes du Puy-en-Velay en ce qu'il a jugé que le licenciement de M. [F] était fondé sur une cause réelle et sérieuse,

- limiter sa condamnation à un montant maximal de 17.549,85 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- le débouter du surplus de ses demandes, fins et prétentions.

La société Nactis Flavours estime ne pas avoir manqué à son obligation de sécurité.

Elle soutient en effet qu'elle n'a fait subir aucune pression au salarié après son refus de changement de poste mais au contraire, a immédiatement pris acte de sa décision. Surtout, elle fait valoir que M. [F] n'a jamais fait état de son mal-être avant son arrêt de travail, ni auprès d'un interlocuteur interne ni auprès d'un interlocuteur externe tel que

l'Inspection du travail.

En outre, il a bien fait l'objet d'une visite avec le médecin du travail comme l'imposent les dispositions légales mais celui-ci n'a pas jugé opportun de fixer un autre rendez-vous dans les 5 ans.

Elle ajoute aussi que M. [F] omet de mentionner dans ses écritures que la CPAM et le CRRMP de la région Auvergne ont refusé de considérer qu'il souffrait de maladie professionnelle, n'établissant aucun lien entre sa pathologie et le contexte professionnel.

En outre, la société dit le licenciement de M. [F] bien fondé, rappelant qu'il a été absent durant 185 jours calendaires de sorte que cela répond bien à la définition de l'absence « prolongée ». Elle soutient que cette absence a causé des perturbations au sein de l'entreprise au regard des missions centrales qu'ils lui étaient confiées. A cet égard, elle fait valoir que le rôle important que tenait le salarié rendait incompatible des remplacements temporaires, d'autant plus que l'incertitude sur la date de son éventuel retour les rendait encore plus difficiles. C'est pourquoi elle a immédiatement après le licenciement du salarié, embauché un nouveau salarié pour le remplacer.

A titre subsidiaire, si la cour venait à juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, elle rappelle que la conventionnalité du barème MACRON a été confirmée, avec l'impossibilité d'y déroger, de sorte qu'elle en demande la juste application.

Pour plus ample relation des faits, de la procédure, des prétentions, moyens et arguments des parties, conformément aux dispositions de [l'article 455 du code de procédure civile](#), il y a lieu de se référer à la décision attaquée et aux dernières conclusions régulièrement notifiées et visées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité :

Il résulte des dispositions de [l'article L. 4121-1 du code du travail](#), que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Dans le cadre de son obligation légale de sécurité, l'employeur prend notamment des mesures comprenant des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur doit ainsi pouvoir justifier, d'une part, avoir pris toutes les mesures de prévention prévues notamment par les articles L. 4121-1 et [L. 4121-2 du code du travail](#) et, d'autre part, dès qu'il est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer une atteinte à la sécurité ou la santé, physique et mentale d'un salarié, avoir pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.

La responsabilité de l'employeur est même susceptible d'être engagée vis-a-vis d'un salarié dès lors qu'un risque pour la santé ou la sécurité de celui-ci est avéré sans qu'il soit nécessaire que soit constatée une atteinte effective à la santé.

En l'espèce, après avoir expliqué qu'en 2009 et 2010, le groupe avait intégré deux nouvelles sociétés portant à 40 salariés l'effectif du site d'[Localité 6] et qu'en 2012 s'est déroulée la fusion avec le groupe NACTIS entraînant un accroissement du personnel mais également une perte d'autonomie du site et ayant généré une grève des salariés, M. [F], expose principalement que :

- en décembre 2014, un important incendie a détruit une partie de l'usine de fabrication à la reconstruction de laquelle l'ensemble de l'équipe a oeuvré, sans aucun soutien du groupe
- il a progressivement ressenti l'instauration d'un climat délétère et des décisions laissaient présager une concrétisation des craintes exprimées dès 2012 : suppression de son poste de travail
- lors d'un entretien individuel du 4 mars 2016, il a évoqué une remise en question de ses décisions et une ambiance pesante, liée aux pressions exercées par le groupe NACTIS
- à compter de la fin de l'année 2016, la direction de la société Nactis Flavours n'a cessé d'exercer d'importantes pressions à son encontre pour lui faire accepter une modification de son contrat de travail, exigeant un remaniement de ses compétences, et une mobilité géographique, incompatible avec ses contraintes familiales, s'agissant d'un poste au niveau du périmètre du groupe situé à [Localité 3], en région parisienne, soit à 540 km d'[Localité 6], et ce sans

qu'aucun écrit définissant précisément les contours de son nouveau poste de travail ne lui ait été adressé

- faisant fi de son refus opposé à de multiples reprises, l'employeur n'a cessé de lui marteler la nécessité d'accepter ce poste, sous peine de licenciement, dénigrant corrélativement sa personnalité et de ses compétences auprès de son équipe

- la direction le faisait d'ores et déjà apparaître dans le nouvel organigramme comme chef comptable du groupe en mars 2017, puis de nouveau en décembre 2017 (pièces 13, 14, 20, 21 et 23)

- sa santé physique et morale s'est lourdement dégradée au cours de l'année 2017, entraînant une très importante perte de poids, moquée par son entourage professionnel, ce dont M. [G], directeur de l'activité SEVAROME, a été témoin (pièce 26)

- le 24 janvier 2018, il a finalement été placé en arrêt maladie, en raison d'une forte anxiété, en lien avec la dégradation de ses conditions de travail, arrêt renouvelé à trois reprises jusqu'au 27 juillet 2018

- puis le 29 juin 2018, le Docteur [D] a transmis à la CPAM de la Haute Loire un certificat médical faisant état d'un 'burn out, dépression, anxiété généralisée avec amaigrissement et troubles alimentaires, insomnies.', ce certificat mentionnant expressément comme date déclarée de la première constatation médicale de la maladie professionnelle, le 20 mars 2017 (pièce 6)

La société Nactis Flavours conteste avoir manqué à son obligation de sécurité en arguant principalement que :

- les organigrammes versés aux débats par M. [F] n'étaient que de simples projets internes pour discussion et il ne s'agissait nullement de la version définitive d'un quelconque organigramme définitif ou communiqué officiel qui serait effectivement intervenu si M. [F] avait accepté ce nouveau poste

- il ne ressort pas des pièces de M. [F] qu'elle aurait utilisé tous les moyens pour le convaincre d'adhérer à sa mutation géographique

- aucun avenant à son contrat de travail n'a jamais été signé et ses bulletins de paye n'ont pas fait apparaître de modification dans l'intitulé de son poste, la société ayant pris acte de ce qu'il n'entendait pas accepter l'offre de promotion faite et l'intéressé ayant continué à travailler en tant que Directeur Administratif et Comptabilité d'[Localité 6]

- l'éloignement des événements dont il fait état en 2012 qui auraient laissé présager une suppression de son poste de travail est à l'évidence de nature à écarter un quelconque lien entre la dégradation de son état de santé dont il s'est soudainement prévalu et ses conditions de travail

- l'absence de manquement à son obligation de sécurité est d'autant plus évidente que M. [F] n'a jamais fait état d'une souffrance ou d'un mal-être au travail à un quelque interlocuteur interne ou externe que ce soit, avant son arrêt de travail pour maladie en janvier 2018

- le CRRMP de la région Auvergne, connaissance prise de l'ensemble des éléments du dossier de M. [F], et notamment du questionnaire 'maladie professionnelle, déposition employeur' reprenant les déclarations de M.[G] dont se prévaut M. [F], a décidé par un avis du 7 mars 2019 qu'il n'a pas été mis en évidence des conditions de travail délétères suffisantes pour engendrer la pathologie, ce qu'a confirmé la CRA

- au-delà du fait que la société n'avait jamais eu connaissance de la teneur du dossier médical de M. [F], le médecin traitant de ce dernier ne s'est pas rendu sur le lieu de son travail pour faire ses propres constatations, et par ailleurs le courrier établi par une psychologue en décembre 2020, soit 2 ans et demi après la rupture du contrat de travail, ne prouve pas la réalité des assertions de M. [F]

- enfin, l'argumentaire de M. [F] visant à faire état que d'un seul des deux avis rendus par les CRRMP saisis sur son dossier n'est qu'une illustration de sa mauvaise foi.

Il ressort du dossier médical du salarié que son placement en arrêt de travail le 24 janvier 2018 et les renouvellements successifs sont liés à la dégradation de son état de santé mentale.

En outre, le CRRMP région Nouvelle Aquitaine, dernier saisi pour avis, après avis défavorable du CRRMP région Auvergne du 7 mars 2019, a considéré le 20 janvier 2022 qu'il existait un lien de causalité direct essentiel entre la pathologie déclarée - burn out - dépression et anxiété généralisée - et le contexte professionnel et a reconnu le caractère professionnel de la pathologie déclarée (pièce 44 de M. [F])

Il est ainsi noté :

- l'absence d'antécédent psychiatrique connu pouvant interférer avec la demande de maladie professionnelle et de facteur extraprofessionnel pouvant expliquer la pathologie
- les conditions de travail ont exposé le salarié à des risques psycho-sociaux en lien direct avec sa situation et la réorganisation de l'entreprise.

En tout état de cause, il est constant qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié, dont il est démontré qu'elle a été altérée.

Or force est de constater tout d'abord qu'il résulte de l'entretien individuel annuel de M. [F] du 4 mars 2016 avec M. [A] [G], responsable du site [NK], directeur de l'activité Sevarome, que le bilan de l'année écoulée révèle les grandes qualités de M. [F] puisque les appréciations sur tous les thèmes professionnels abordés et les critères d'évaluation sont à leur maximum, sauf deux (pièce 5 de M. [F]) :

* l'une concernant l'entretien professionnel, faisant suite au thème sur le dynamisme où est noté 'Oui mais ... Ambiance pesante (Nactis)', et relative à l'intérêt du travail avec les observations suivantes :

'cf ci-dessus, malgré l'investissement personnel (donc l'intérêt). Impression de non retour sur l'accompli.'

* l'autre concernant l'entretien d'évaluation, sur le management et le niveau d'autorité, avec l'observation que ce niveau est positif 'en local mais plus délicat au niveau Nactis car autorités très contestées.' après avoir observé encore que l'autonomie professionnelle est 'Mise en cause. Fusion a limité les marges de manœuvre. Décisions inertielles.'

Pour autant, il n'y a eu aucune prise en compte de ce malaise, ni aucune interrogation par la direction, nécessairement informée.

Ensuite, la société Nactis Flavours ne conteste pas le refus de la proposition de poste fin 2016 ni les modifications tant géographiques que des compétences qu'elle impliquait pour son salarié, alors qu'en l'absence de clause de mobilité, cette proposition de mutation du site de [Localité 6] (Haute Loire), au site de [Localité 3] (Essonne), hors du secteur géographique dans lequel le salarié travaillait, emportait modification du contrat de travail.

L'employeur ne justifie pas de proposition écrite ni d'explications concernant les modalités matérielles et financières de ce changement, étant acquis que M. [F] est divorcé et qu'il n'a pas été contesté qu'il avait la garde de ses deux enfants.

Encore, les mails de M. [L] [K], directeur financier Nactis flavours à [Localité 3], confirment la persistance de la proposition faite à M. [F] malgré son refus (pièces 18 et 19 de ce dernier) :

- mail du 1er mars 2017 à M. [F], en copie à MM. [A] [G] et [C] [V], lui confirmant sa venue sur [NK] et les sujets à aborder, notamment le 12 ème :

'Service comptable : Point sur le poste de Chef Comptable Groupe et ton implication possible sur ce poste (timing, répartition des tâches, logistique personnelle).'

- mail du 23 mars 2017 à Mme [S] et M. [F], en copie à MM. [V], [E], [H], [U], informant de la décision de nommer un chef de projet chez Nactis sur le transfert de paye en la personne de M. [F] : '...il sera chargé de coordonner le projet en interne avec l'équipe RH ([M] [H] et [J] [U]), l'équipe informatique ([O] [T]) et l'équipe comptable ([C] [V], [P] [Z] et [M] [F]). Il vous donnera ensuite un feed-back sur le rétro-planning pour le projet....'

Il en est de même du mail de M. [G] du 28 mars 2017 adressé notamment à M. [F] présentant la journée avec M. [E], directeur général, et accompagné de la pièce jointe 'BOOSTER Présentation au personnel [Localité 3]. pptx,' à savoir ORGANIGRAMME de mars 2017 où M. [F] figure comme chef comptable sous la houlette du directeur financier du groupe [L] [K], et non plus sur le site d'[Localité 6] (pièces 20 et 21 de M. [F])

De même encore le mail de M. [W] [E] à M. [G] du 5 décembre 2017 dont l'objet est l'organisation Nactis Flavours avec l'organigramme de décembre 2017 où M. [F] figure bien comme chef comptable sous la houlette du nouveau directeur financier M. [B], mail nécessairement transmis par M. [G] à M. [F], concerné, avec comme objet : organisation Nactis flavours 'Organigramme 20171201 pptx. (sa pièce 23)

S'il n'y a aucun écrit sur les pressions exercées comme sur les modalités de la modification du poste, la persistance de la présence sur l'organigramme de M. [F] comme chef comptable à [Localité 3], depuis la proposition de fin 2016 et son refus, en attestent suffisamment.

Les mails postérieurs de M. [G] révèlent le mal être consécutif de M. [F] dont la direction, par son canal, a bien eu connaissance sans pour autant justifier de la moindre tentative de communication et de discussion à ce sujet avec son salarié.

Ainsi dans son mail du 11 décembre 2017 à Mme [I] [G] et à M. [F], dont l'objet était ' quelques informations et avis', M. [G] écrivait (pièce 24 de M. [F])

' ... Je suis tout à fait conscient de la grave tourmente qui anime le conseil d'administration de Nactis Flavour avec les attentes de l'actionnaire externe MML...

Les dépenses (coûteuses) de personnel de management supplémentaires conduites par une organisation de Nactis Flavours ne tombent pas en réponses aux développements possibles et aux attentes de possibilité de gestion...

L'organisation export n'est pas comprise partout de la même façon faute à des débats peu partagés en amont, et ne paraît pas juste. Il y a question de dessein.

Il arrive cette semaine le risque de voir partir [M] [F] de la société par une volonté de 'ménage' que vous m'aviez indiqué de la part d'[L] [K].

Sans être dans un climat d'agressivité comme précédemment, il s'avère que ce travail se poursuit néanmoins. Aussi évoqué par [N], un climat de 'complot' vis à vis de Nactis Flavours et de son management, ou 'prise de positions' semblait peu hypothétique, il me semble qu'il manque encore une certaine clarté de positions, voire, apparaissent des cohérences relatives.

Je pose beaucoup de questions sans avoir de réponse (pas de votre part). Je me sens de plus en plus écarté.

Notre organisation ne doit pas devenir celle d'un grand groupe, nous risquons de perdre des contributeurs importants et de voir des inerties apparaître...

(ndlr illisible...), mais aussi l'action et l'encouragement des personnes. Ce n'est pas ce que je vois apparaître...

Peut-être saurait-vous me donner votre opinion..."

Dans son mail du 3 janvier 2018, M. [G] écrivait à MM. [R], président directeur général de Nactis, et [E], sur la situation d'[Localité 6] : (pièce 25 de M. [F])

' ... J'ai fait le point avec [M] sur sa situation et le champ de possibles.

Il apparaît que [M] ne peut pas effectuer des déplacements fréquents à [Localité 3].

L'offre qui lui est faite ne peut donc pas lui convenir.

Il est ainsi fait en sorte que son départ soit acté. Cela provient de personnes (EMA (ndlr à priori [L] [K]) qui fut particulièrement menaçant et dangereux dans ces propos et comportements, OLE (ndlr à priori [B] [X] Directeur financier du groupe ayant succédé au premier cité)) à l'historique très brève dans nos métiers et nos équipes, donc sans légitimité.

Or je gère la situation d'[Localité 6] et manifeste le besoin de conserver [M] dans notre équipe. Il y fait beaucoup de choses et son absence posera problème. Je n'aurais plus les moyens de pilotage nécessaires.

Son rôle a été essentiel, son intégrité et sa fiabilité sans faille...

Le découragement et la situation de [M] restent incompris parmi les personnels d'[Localité 6] qui s'inquiètent de voir de nombreuses embauches dans des fonctions de direction prenant parfois position sur notre gestion ou dans des fonctions de laboratoires alors même que nos domaines d'activité ne sont pas respectés...

Donc j'espère une possible remise en question de cette organisation.

Je ne vois sincèrement pas comment redéployer dans ce contexte de recherche de départs et de gel à [Localité 6] alors que mes demandes sont contraires et surtout mes réponses sont concrètes hors des effets constatés comme écrits ci-dessus.

Je suis désolé pour ces mots, mais je vous présente une situation bien réelle et difficile. Je la juge importante pour nous tous.'

De même la déposition de M. [G] dans le cadre de la déclaration de maladie professionnelle, en date du 15 novembre 2018 est éloquente sur la situation de M. [F] et la connaissance de celle-ci par la direction, sans réaction de la part de cette dernière (pièce 26).

En effet, après avoir rappelé l'équipe soudée et performante dont faisait partie M. [F], l'autonomie et la responsabilité de celui-ci, il écrivait :

'... De fait l'entreprise souhaitait concentrer un certain nombre d'activité au niveau de son siège, dont une partie des activités de M. [F] (paye, ressources humaines, comptabilité)

Fin 2016 le DAF lui a proposé un poste de Chef Comptable pour l'ensemble des activités. Il était proposé à M. [F]

- un déplacement physique, tous les 15 jours, au siège

- il lui était demandé de gérer l'ensemble des trésoreries de la Société, et il craignait ainsi de devoir empêcher la bonne marche de l'activité d'[Localité 6], ce que M. [F] désapprouvait.

Il ne lui a pas été proposé une augmentation ou autres avantages alors que le poste encadrerait un périmètre supérieur.

M. [F] n'a pas voulu adhérer à cette proposition, de fait il s'est senti en insécurité pour la pérennité de son emploi.

Dans cette situation d'attente, de mises en place d'organisation, un nouvel organigramme a intégré M. [F] dans ses nouvelles fonctions; (organigramme 12/2017)

Cet élément a perturbé M. [F].

En revanche, il a accepté l'externalisation des paies de la société, tout en restant à [Localité 6].

L'introduction du projet a été faite par un DAF à l'attitude particulièrement agressive à l'égard de M. [F]. Il s'est par exemple moqué de son état de santé (amaigrissement) en présence de deux autres responsables. (ndlr les propos de M. [K] rapportés par M. [F] et non remis en cause : ' C'est beaucoup plus efficace que Weight Watchers, il faut breveter !')

Le projet de changement de poste de M. [F] n'a jamais été formulé par écrit alors qu'il l'avait demandé à plusieurs reprises.

Au regard de ma fonction, j'ai tenté de convaincre M. [F] de penser à construire ses nouvelles fonctions, voire à les négocier dans leur réalisation, en vain.

M. [F] est resté constamment sur sa position de refus malgré les relances des DAF successifs.

Il était contraint d'accepter cette évolution ou de partir compte tenu que ses activités seraient transférées à [Localité 3].

A ce jour il n'a pas été remplacé à [Localité 6]...

J'ai implicitement constaté le mal être de M. [F].'

Le dossier patient établi par le médecin traitant démontre aussi l'évolution négative de l'état de santé de M. [F] (pièce 40 de M. [F])

Ce dossier contient notamment la trace de la consultation du 20 mars 2007: motif de contact : asthénie :

'Observation

depuis le mois de février : changement de direction, qui met une très grosse pression

Depuis une semaine a reçu un ultimatum de sa direction pour changer de poste vers [Localité 5]) : insomnies ++, réveil précoces à 2h,

asthénie ++

N'arrive pas à manger

Pas d'idée suicidaire

Pour l'instant ne veut pas d'arrêt de travail, même si j'insiste...'.

En considération de tout ce qui précède, il est suffisamment établi que l'employeur, qui avait connaissance de la dégradation de l'état de santé du salarié, n'a pris aucune mesure pour protéger la santé de ce dernier, manquant ainsi manifestement à son obligation de sécurité.

Le jugement qui a dit que société Nactis Flavours n'avait pas manqué à son obligation de sécurité sera donc infirmé.

Le préjudice moral subi par M. [F], depuis au moins fin 2016 jusqu'à son licenciement en juillet 2019, avec les conséquences persistantes sur son état de santé psychologique, mis notamment en avant par les attestations de psychologues du 2 décembre 2020 et 6 mars 2021 sera justement indemnisé par la somme qu'il réclame, à savoir la somme de 17 549,87 euros représentant trois mois de son salaire. (pièces 42 et 43 de M. [F])

Sur le licenciement :

Selon [l'article L 1132-1 du code du travail](#), aucune personne ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison notamment de son état de santé.

En application de ces dispositions, si l'absence d'un salarié pour maladie ne peut justifier son licenciement, 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. 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.

Dans ce cas, la lettre de licenciement doit impérativement mentionner, d'une part la perturbation du fonctionnement de l'entreprise ou d'un service essentiel à son fonctionnement, et d'autre part la nécessité du remplacement définitif du salarié, soit avant la date du licenciement soit à une date proche de celui-ci soit après un délai raisonnable apprécié par rapport à la date du licenciement et non à celle de la fin du préavis.

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.

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.

En l'espèce, M. [F] fait valoir essentiellement que :

- la lecture attentive de sa lettre de licenciement démontre que la perturbation invoquée, à supposer qu'elle soit avérée, ne concerne que le seul établissement d'[Localité 6] auquel il était affecté et non l'ensemble de la société
- la surcharge de travail pour les autres salariés ne caractérise pas une désorganisation de l'entreprise
- il n'avait pas de rôle prépondérant dans le processus des prises de décision
- son départ était déjà pressenti, bien avant son départ en arrêt maladie
- son absence n'était pas suffisamment longue pour justifier une rupture de son contrat de travail alors que la société Nactis Flavours compte un effectif de près de 200 salariés
- la société Nactis Flavours, après avoir rapidement mis en ligne du 19 juillet au 17 août 2018 une offre d'emploi sur le site d'[Localité 6], l'a finalement remplacé par un salarié recruté le 4 février 2019 au poste de chef comptable au siège de [Localité 3], poste qu'il avait lui-même refusé avant son arrêt maladie
- ces éléments démontrent que l'employeur a mis un terme prématurément à son contrat de travail pour pouvoir recruter un nouveau salarié sur le poste qu'il avait refusé
- que son poste situé à [Localité 6] a donc été supprimé.

De son côté, la société Nactis Flavours soutient que :

- l'absence prescrite continue de M. [F] sur une période de 185 jours et de 175 jours calendaires d'absence effective continue jusqu'à la notification du licenciement est incontestablement une absence 'prolongée'
- il est crucial de rappeler que M. [F] était en charge de missions centrales et essentielles au bon fonctionnement de la société, ayant un rôle incontournable au sein de l'entreprise en matière de comptabilité, administratif et ressources humaines
- elle n'a reçu aucune candidature susceptible d'être retenue dans la recherche d'un remplaçant externe temporaire
- les solutions temporaires mises en place en interne ne se sont pas avérées satisfaisantes
- les démarches liées à l'embauche définitive d'un salarié pour remplacer M. [F] ont débuté seulement quelques jours après la notification de la rupture de son contrat de travail
- après un processus de recrutement de quelques mois, impacté par la période estivale et par les exigences du poste à pourvoir, elle a annoncé le 28 janvier 2019 l'embauche de M. [Y] au poste de 'Responsable Comptable et Administratif' en contrat à durée indéterminée à compter du 4 février 2019 en remplacement de M. [F].

La lettre de licenciement fait bien état :

- de la perturbation grave et durable dans l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise du fait de l'absence prolongée et continue de M. [F]
- des tentatives insuffisantes pour pallier celle-ci en répartissant ses tâches entre d'autres salariés ou en procédant à son remplacement par des contrats temporaires dans des conditions permettant de garantir un fonctionnement satisfaisant de l'entreprise et donc la nécessité de procéder à son remplacement définitif.

Ensuite, il est patent que l'absence de M. [F] a été prolongée puisqu'elle a été continue de la date de son 1er arrêt de travail, le 24 janvier 2018 jusqu'à son licenciement le 17 juillet 2018, soit plus de cinq mois.

En outre, la perturbation du fonctionnement de l'entreprise du fait de cette absence prolongée est également manifeste.

En effet, il ressort de sa fiche de poste signée (pièce 3 de la société) que & occupait les fonctions de responsable comptabilité générale et informatique, co-responsable de site, avec la mission générale ci-dessous :

'Co-responsable du site d'[Localité 6] : Responsabilité du site comme personne référente de la Direction

Assurer le suivi de la comptabilité, et de toutes les déclarations administratives

Gestion du système d'information et des ressources humaines.'

La liste énumérée des activités et tâches développées démontre la place centrale de M. [F] tant dans l'établissement que dans le lien avec la direction.

Lui-même reconnaît au moins que certaines de ces missions dépassaient le cadre de son site, à savoir l'externalisation de la paye et le contrôle des charges du groupe (page 10 de ses conclusions).

Le curriculum vitae qu'il produit confirme l'étendue de ses responsabilités et missions au sein de l'entreprise. (sa pièce 2)

Ensuite, les différents échanges de la direction et des collaborateurs durant son absence révèlent les grandes difficultés à effectuer son remplacement :

- mail du 18 avril 2018 de M. [E] à M.[G] dans lequel il évoque le surcroît de travail occasionné par l'absence de M. [F] (pièce 20 de la société)
- mail de M. [E] du 3 juillet 2018 à M. [G] et réponse de ce dernier (pièce 21 de la société) :
- 'L'absence de [M] [F] engendre des dysfonctionnements au sein de ce service (ndlr organisation de la finance), que nous sommes en train d'évaluer.'

Par ailleurs [M] occupe aussi d'autres fonctions sur le site d'[Localité 6], qui sont aujourd'hui assurées par d'autres personnes - dont toi en premier lieu : tu m'en as déjà parlé mais peux-tu me les citer, et me dire quelles sont les conséquences sur le site "

- réponse de M. [G] par mail du 11 juillet 2018 énumérant les nombreuses tâches importantes de M. [F] dont il essaye de s'acquitter lui-même en partie et les manques de certains éléments pour mener à bien ce remplacement, notamment, avec la précision que M. [F] participe très activement à la vie de l'entreprise

- mail du 5 septembre 2018 de M. [G] à M. [E], confirmant les difficultés à reprendre les suivis de M. [F]. (pièce 22 de la société).

Dès avant son arrêt de travail, son rôle prépondérant au sein de la société était pointé dans le mail précité du 3 janvier 2018 de M. [G] à MM. [R], président directeur général de Nactis, et [E], sur la situation d'[Localité 6]. (pièce 25 de M. [F])

Il insistait sur le besoin de conserver M. [F] dans l'équipe, car il y faisait beaucoup de choses, que son absence poserait problème et qu'il n'aurait plus les moyens de pilotage nécessaires.

Il est ainsi suffisamment établi par ce qui précède que l'absence de M. [F] prolongée et dont l'issue n'était pas connue a perturbé le fonctionnement de l'entreprise du fait qu'il occupait un poste clé correspondant à son expérience importante et à sa connaissance du fonctionnement de celle-ci.

Il a été justifié d'une tentative d'offre d'emploi pour un CDD du 7 mars 2018, puis pour un contrat à durée indéterminée le 17 juillet 2018 (pièces 23 et 24 de la société) qui ne s'est concrétisée qu'en février 2019.

Le fait que l'emploi de son successeur soit basé au siège social, établissement distinct de celui d'Yssigeaux, ne peut à lui seul démontrer que le salarié recruté le 4 février 2019 au poste de Responsable comptable et administratif, pour (pièces 24 et 25 de la partie intimée) ne l'a pas remplacé dans son poste et que celui-ci a été supprimé.

En conséquence, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Le jugement critiqué sera donc confirmé de ce chef.

Sur les dépens et [l'article 700 du code de procédure civile](#)

La société Nactis Flavours sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

La société sera également condamnée à payer à & la somme de 3000 euros sur le fondement de [l'article 700 du code de procédure civile](#).

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe, contradictoirement et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Confirme le jugement déféré SAUF en ce qu'il a :

- dit et jugé que la société Nactis Flavours n'a pas manqué à son obligation de sécurité ;
- rejeté la demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;
- condamné M. [F] à verser à la Sa Nactis Flavours la somme de 50 euros au titre de [l'article 700 du Code de procédure civile](#) ;
- condamné celui-ci aux entiers dépens ;

Statuant à nouveau sur ces chefs et y ajoutant :

- Dit que la société Nactis Flavours a manqué à son obligation de sécurité à l'égard de M. [M] [F] ;
- Condamne la société Nactis Flavours à payer à M. [F] la somme de 17 549,87 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;
- Condamne la société Nactis Flavours à payer à M. [M] [F] la somme de 3000 euros sur le fondement de [l'article 700 du code de procédure civile](#) ;
- Condamne la société Nactis Flavours aux entiers dépens de première instance et d'appel ;
- Déboute chacune des parties de ses conclusions plus amples ou contraires.

Ainsi fait et prononcé lesdits jour, mois et an.



Le greffier, Le Président,
N. BELAROUI S. NOIR
