



MAÎTRE JULIETTE CLERBOUT

RECUEIL DE  
JURISPRUDENCES

Harcèlement Moral sur le  
lieu de Travail

EDITION SEPTEMBRE 2018

# **Recueil de Jurisprudences**

## ***Harcèlement Moral au Travail***

***Édition 2018***

*Maître Juliette CLERBOUT*



## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| L'obligation de veiller à la santé physique .....  | 4  |
| et mentale des salariés .....  | 4  |
| L'indifférence de la durée des faits de harcèlement moral.....   | 8  |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : l'absence de paiement des heures supplémentaires.....                                       | 12 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : l'arrêt du versement d'une prime.....   | 17 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : Le fait d'engager des poursuites disciplinaires et d'y renoncer par la suite.....           | 20 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : Le fait de prononcer des sanctions disciplinaires injustifiées.....                         | 22 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : L'absence de possibilité de prendre ses congés payés. .                                     | 29 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : Les brimades continues.....   | 32 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : La surcharge de travail.....  | 38 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : La suppression, sans motif légitime, de responsabilités données au salarié.....             | 47 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : La divulgation de données médicales.....  | 52 |
| Texte intégral.....  | 53 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : Le non-respect des préconisations du Médecin du travail .....                               | 55 |
| Exemple de fait constitutif de harcèlement : L'ouverture du courrier du salarié et l'absence de réponse à la demande de fournitures..... | 59 |
| Preuve du harcèlement moral en cas de condamnation pénale.....   | 62 |
| Analyse des preuves par les juridictions.....  | 65 |
| De l'utilité de verser au débat des courriers électroniques.....   | 68 |
| Le sort de l'indemnité de préavis en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail.....  | 71 |
| La qualification juridique d'une « démission » assortie de reproches.....  | 75 |
| Le contenu de la lettre de démission.....  | 78 |
| La rupture conventionnelle conclue dans un contexte de harcèlement moral.....  | 80 |

La nullité du licenciement survenant suite à des faits de harcèlement moral.....82

Les conséquences du droit à la réintégration..... 92

Les honoraires de résultat de l’avocat..... 95

## ***L'obligation de veiller à la santé physique et mentale des salariés***

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale le 8 mars 2017 a expliqué qu'un responsable des ressources humaines doit « *veiller au climat social et à des conditions de travail optimales pour les collaborateurs.* » Cet arrêt précise que s'il manque à son obligation il manque « *à ses obligations contractuelles et met en danger tant la santé physique que mentale des salariés* ». Autrement dit la plus Haute juridiction de France reconnaît clairement que le harcèlement moral est un danger pour la santé des salariés.

Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 8 mars 2017  
N° de pourvoi: 15-24406  
Non publié au bulletin Rejet

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 26 juin 2015), qu'engagée le 16 juillet 1986 en qualité d'employée de bureau, Mme X... exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable des ressources humaines d'un magasin ; qu'elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 14 novembre 2011 ; que, contestant le bien-fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié ne peut être sanctionné disciplinairement lorsque le manquement qui lui est reproché résulte d'un comportement fautif de l'employeur ; qu'en se bornant à affirmer, pour juger que le licenciement disciplinaire de Mme X... reposait sur une cause réelle et sérieuse, que « Mme Valérie X... qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés, mais qu'en outre elle pouvait s'y associer [et] qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si l'inaction reprochée à Mme X... face aux actes de harcèlement moral de son supérieur hiérarchique à l'égard des employés du magasin de Castres, ne résultait pas d'un manquement fautif de la société Auchan qui n'avait mis en œuvre aucun moyen organisationnel permettant à la salariée de dénoncer les agissements de son directeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ qu'en affirmant que « son argument selon lequel elle était tenue d'obéir à son supérieur hiérarchique caractérise l'aveu d'une parfaite connaissance des faits et de son inaction. En outre, cet argument ne saurait la disculper car il lui était très aisé d'informer la direction des ressources humaines de la société », sans toutefois préciser les pièces sur lesquelles elle se fondait pour justifier sa décision, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée, qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et pouvait en outre s'y associer, qu'elle n'a rien fait pour mettre

fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs, que la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en œuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et que le responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes » et retenu qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute grave ou sérieuse, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi et dont il est fondé à demander réparation ; qu'en affirmant, pour rejeter la demande de Mme X... afférente au préjudice distinct qu'elle avait subi, que « ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement [et que] le jugement sera réformé et Mme X... déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le licenciement de Mme X... n'avait pas été entouré de circonstances vexatoires justifiant le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral distinct, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil ;

2°/ que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en se bornant à affirmer, pour rejeter la demande de la salariée, que « ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement [et que] le jugement sera réformé et Mme X... déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation », la cour d'appel, qui n'a assorti sa décision d'aucune motivation, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que la salariée avait fait valoir, dans ses conclusions d'appel, d'une part, que « l'appelante ne fournit aucune explication ni aucun élément justifiant de la mise en disponibilité de Mme X... ni de la nécessité de cette mesure eu égard à la protection de la santé ou de la sécurité des salariés » (page 29), d'autre part « qu'aucune réponse n'a été faite à [sa] lettre (...) en date du 27 octobre 2011 sur les méthodes employées par Auchan pour lui faire avouer sur des faits qu'elle ne connaissait pas » et que « la protection de la santé ou de la sécurité des salariés ne saurait en aucune manière justifier la « garde à vue » de la concluante avec interdiction de pouvoir communiquer, mis en œuvre à compter du lundi 17 octobre, ni les interrogatoires qu'elle a subis dans ce cadre » (pages 29 et 30) ; qu'en s'abstenant de répondre à ces deux chefs péremptoires des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que la société avait commis une faute dans les circonstances de la rupture du contrat de travail de Mme X... justifiant le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral distinct, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;



Mais attendu que le moyen qui, sous le couvert des griefs de manque de base légale et de défaut de réponse à conclusions, critique une omission de statuer sur un chef de demande pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, est irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

## **L'indifférence de la durée des faits de harcèlement moral**

Pour mieux vous protéger le Code du travail ne fait pas état d'une durée particulière pour que les agissements de harcèlement moral soient sanctionnés.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 3 avril 2013**  
**N° de pourvoi: 11-27054**  
Non publié au bulletin **Cassation partielle sans renvoi**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 16 septembre 2002 par la société Lundbeck en qualité de chargée de mission, a été placée en arrêt pour maladie du 27 au 30 novembre 2007, puis du 7 au 19 décembre 2007 et déclarée inapte à son poste le 20 décembre 2007, puis inapte à tout poste dans l'entreprise le 10 janvier 2008 ; qu'ayant été licenciée pour inaptitude sans possibilité de reclassement le 17 avril 2008, elle a contesté le bien-fondé du licenciement et argué du harcèlement moral dont elle aurait fait l'objet dans l'entreprise ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul et de la condamner à indemniser la salariée, à ce titre, ainsi que pour harcèlement moral alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque le salarié établit des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail, l'employeur conserve la possibilité de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'ils sont justifiés par des faits étrangers à tout harcèlement ; qu'en se fondant, pour dire établi le harcèlement moral dont Mme X... prétendait avoir été victime et prononcer la nullité du licenciement, sur le courrier électronique de Mme Y... du 24 novembre 2007 la « menaçant » de la rattacher hiérarchiquement à la direction des affaires médicales, sur les mails envoyés à propos de la gestion du dossier CEPS ou encore sur les « nombreuses et excessives » demandes formulées au début du mois de décembre 2007, dont certaines avaient été formulées alors que la salariée était en arrêt maladie, sans rechercher, comme il y était expressément invitée, si ces faits ne s'expliquaient pas par des éléments étrangers à tout harcèlement et étaient liés tant à l'exercice légitime du pouvoir de direction de l'employeur qu'à la bonne gestion des dossiers en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-3 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ qu'en ajoutant que l'ensemble de ces faits était à l'origine d'un arrêt maladie en relation avec les relations professionnelles, sans s'expliquer, comme elle y était expressément invitée, sur la décision de la caisse primaire d'assurance maladie du 8 février 2008, non contestée par la salariée, ayant refusé de prendre en charge cet arrêt au titre de la législation professionnelle, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que le harcèlement moral est défini par l'article L. 1152-1 du code du travail comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en se fondant, pour retenir

l'existence d'un harcèlement moral, sur une série de demandes faites sur une période de moins de quinze jours, lorsque la salariée comptait plus de sept années d'ancienneté, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence d'agissements répétés, a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

4°/ qu'un salarié n'est recevable à se plaindre que des seuls faits de harcèlement moral qu'il a subis personnellement ; qu'en ajoutant, pour asseoir sa décision, que les faits dénoncés par la salariée s'inscrivaient dans un contexte de mal-être de nombreux autres salariés, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif inopérant, a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

5°/ qu'en se bornant à affirmer, hors toute autre considération, que l'inaptitude de la salariée était en lien direct avec le harcèlement dont elle avait été victime, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période ;

Attendu, ensuite, qu'ayant relevé que, le 24 novembre 2007, la salariée s'était vu informée du projet de son rattachement à la direction générale au motif qu'elle rechignait à travailler avec une autre salariée, que le 30 novembre 2007 pendant un arrêt de travail pour maladie il lui avait été demandé par la direction le descriptif de deux dossiers, que le 2 décembre elle était avisée que l'un des deux dossiers lui était retiré, qu'entre le 30 novembre 2007, jour de son retour d'arrêt maladie et le 6 décembre 2007, elle avait à plusieurs reprises fait l'objet de reproches ou de demandes pressantes de la direction, qu'elle avait été de nouveau placée en arrêt de travail pour maladie le 7 décembre 2007 avant d'être déclarée inapte le 20 décembre 2007 à la fin de son arrêt de travail, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de répondre à un simple argument, a pu décider que ces éléments, dont l'employeur n'établissait pas qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, caractérisaient un harcèlement moral et a fait ressortir que l'inaptitude physique concomitante de la salariée était liée à ce harcèlement ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 1135-4 du code du travail ;

Attendu qu'après avoir constaté la nullité du licenciement, la cour d'appel condamne l'employeur au remboursement des indemnités de chômage perçues par la salariée dans la limite de six mois ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le remboursement des indemnités de chômage ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions relatives au remboursement des indemnités de chômage, l'arrêt rendu le 27 septembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

## **Exemple de fait constitutif de harcèlement : l'absence de paiement des heures supplémentaires**

Dans un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 18 janvier 2011 le non-paiement de la majoration relative aux heures supplémentaires était un des éléments caractérisant le harcèlement moral.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mardi 18 janvier 2011**  
**N° de pourvoi: 09-42671**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Reims, 13 mai 2009), que Mme X..., engagée en qualité de secrétaire en 1973 par la société C..., a été licenciée pour inaptitude le 3 décembre 2004 ;

Attendu que la société C... fait grief à l'arrêt de la condamner à payer des dommages-intérêts pour harcèlement moral et pour licenciement nul, ainsi qu'une indemnité de préavis, alors, selon le moyen :

1°/ que ne commet aucun agissement de harcèlement moral l'employeur qui exerce son pouvoir de direction ; qu'en n'ayant pas tiré les conséquences légales de ses constatations selon lesquelles à l'arrivée de M. Frédéric C... en 1999, Mme X..., secrétaire comptable, gérait seule le standard téléphonique, le social, une grande partie de la comptabilité, les salaires, les commandes clients et fournisseurs sans système informatique ; c'était afin de moderniser et de rendre compétitive la société et non pour lui retirer des tâches que la comptabilité et les salaires avaient été confiés à un cabinet comptable ; il y avait donc eu au sein de la société des changements de gestion, un partage des tâches, des locaux, des matériels, Mme X... ayant d'ailleurs bénéficié de formations informatiques ; il ne pouvait être reproché à la société C... d'avoir retiré de son bureau la machine à café et la fontaine à eau pour les placer dans une salle d'accueil des clients et fournisseurs, leur place naturelle ; la salariée ne pouvait soutenir que l'employeur aurait réduit sa rémunération, ce dont il résultait que les principaux agissements imputés par la salariée à l'employeur n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral et que sa demande était donc infondée, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

2°/ qu'en s'étant fondée sur les circonstances que M. Y..., salarié de 1989 à 2007, relatait que M. Z..., conducteur de travaux, parlait de Mme X... en des termes injurieux et se complaisait à dire qu'elle était incapable d'assumer son poste, qu'elle était devenue en quelque sorte le bouc émissaire que l'on rendait responsable des erreurs et problèmes de l'entreprise, que ce comportement plaisait manifestement au gérant qui n'avait jamais dit un mot pour que cessent tous ces propos déplacés et qu'au contraire, celui-ci affichait toujours un air satisfait en les entendant, que ces réflexions désobligeantes avaient commencé le jour où M. C... était devenu gérant, qu'il avait conseillé au personnel de traiter tous les problèmes de salaires ou autres avec le conducteur de travaux ou le métreur ou encore avec la secrétaire des établissements Erif à Troyes mais plus avec Mme X..., avait insisté sur le fait que les employés ne devaient plus aller dans le bureau de la secrétaire, faits qui n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

3°/ que la volonté de l'employeur de supprimer un poste de travail et de ne plus travailler avec un salarié n'est pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en ayant décidé le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

4°/ qu'en s'étant fondée sur les circonstances que, selon M. A..., peintre au sein de la société, le gérant « ne manquait jamais une occasion de critiquer le travail de Mme X..., qu'il y avait toujours des réflexions désagréables et équivoques sur sa personne », sans avoir précisé quelles étaient ces critiques et réflexions, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure de contrôler si elles étaient de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

5°/ qu'en ayant énoncé que M. A... confirmait que toutes les visites dans le bureau de Mme X... étaient surveillées, la cour d'appel a dénaturé cette attestation dans laquelle, sans attester avoir personnellement constaté une telle surveillance, il se bornait à citer une réflexion de M. C..., violant ainsi le principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les documents de la cause ;

6°/ qu'en s'étant fondée sur la circonstance que Mme B..., VRP, relatait qu'à chacun de ses entretiens avec Mme X..., une personne de l'entreprise entraînait systématiquement dans le bureau, ce qui, en l'absence de toute indication relative à la fréquence et au nombre de ces entretiens, était in-susceptible de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

7°/ que toute dégradation des conditions de travail, réelle ou ressentie, ne caractérise pas un harcèlement moral ; qu'en s'étant fondée sur l'existence de certains échanges écrits révélateurs d'une dégradation manifeste des conditions de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

8°/ qu'il appartient au juge prud'homal de former sa conviction en appréciant lui-même si le salarié établit des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'en ayant retenu que « le médecin du travail écrivait au médecin de la caisse primaire d'assurance maladie le 29 septembre 2003 ... que les différents courriers des derniers mois entre Mme X... et l'entreprise C... étaient des éléments constitutifs de la réalité du harcèlement moral dont elle était victime, qu'au regard de ces éléments, l'affection qu'elle présentait était une maladie imputable à l'activité professionnelle habituelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 25 % », pour en déduire que le harcèlement moral était démontré, que son état dépressif était la conséquence directe du harcèlement moral qu'elle avait subi, lequel était à l'origine de son inaptitude physique, la cour d'appel a commis un excès de pouvoir négatif au regard de l'article L. 1154-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a estimé, hors toute dénaturation, qu'il était établi que l'employeur critiquait en permanence la salariée, encourageait par son attitude les collègues de travail de celle-ci à lui tenir des propos déplacés ou injurieux, la faisait surveiller et interdisait au reste du personnel de se rendre dans son bureau et que ces agissements avaient entraîné une dégradation des conditions de travail de l'intéressée ayant porté atteinte à sa dignité et altéré sa santé ; que dès lors, abstraction faite du motif surabondant critiqué par la troisième branche, la cour d'appel a pu décider que le harcèlement moral était caractérisé ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :



REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société C... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Plus récemment, dans un arrêt en date du 25 juin 2014, la Haute-juridiction a confirmé que le fait de ne pas payer les heures supplémentaires réalisées par un salarié est un des éléments caractérisant le harcèlement moral.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 25 juin 2014**  
**N° de pourvoi: 13-14604**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 22 janvier 2013), que M. X... a été engagé par la société Inspectas le 1er août 2005 en qualité d'agent de prévention ; qu'après plusieurs différends avec l'employeur au cours des mois de juin et juillet 2010, le salarié a démissionné, le 23 août 2010 ;

Sur les premier, deuxième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le troisième moyen tel que reproduit en annexe :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que l'ensemble des faits présentés par le salarié comme laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, tenant à une modification unilatérale du contrat de travail, une absence de paiement des heures supplémentaires, le retrait du véhicule mis à la disposition du salarié, une menace de plainte pour vol, une convocation à entretien préalable après la réception d'une lettre indûment interprétée comme valant démission, étaient avérés et que les décisions prises par l'employeur qui n'étaient pas justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, avaient eu des conséquences sur la santé du salarié, placé en arrêt de travail au cours des deux mois pendant lesquels ces faits sont survenus ; que la cour d'appel qui a, par une décision motivée, caractérisé un harcèlement moral, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Inspectas aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Inspectas et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

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

## **Exemple de fait constitutif de harcèlement : l'arrêt du versement d'une prime**

Dans un arrêt du 16 décembre 2015, la Cour de cassation considère qu'une suppression illicite d'une prime sur chiffre d'affaires auparavant versée au salarié est un acte constitutif d'harcèlement moral.

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 16 décembre 2015  
N° de pourvoi: 14-20393  
Non publié au bulletin Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 1er octobre 2009 par la société Lutecie en qualité de directrice de communication ; que placée en arrêt de travail pour maladie à compter du 29 septembre 2011, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, soutenant être victime d'un harcèlement moral ; qu'en cours d'instance, elle a été, le 7 février 2013, déclarée inapte à tout poste de travail dans l'entreprise par le médecin du travail et a été licenciée le 19 avril 2013 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts et de le condamner à verser à la salariée des sommes au titre de la rupture du contrat, alors, selon le moyen

1°/ que la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen s'étendra, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, aux chefs de dispositif relatif à la résiliation judiciaire du contrat de travail et à ses conséquences ;

2°/ et subsidiairement que ne sont de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ni le défaut de paiement d'une prime sur chiffre d'affaires à hauteur de 1 815, 17 euros, antérieurement régulièrement versée, ni le manquement l'employeur à son obligation de loyauté résultant du seul fait d'avoir demandé au salarié de s'installer dans un bureau moins spacieux, ni même la conjonction de ces deux éléments ; qu'en ayant décidé le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2, L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ et subsidiairement que seuls les faits précisément invoqués par le salarié à l'appui de sa demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur permettent au juge prud'homal de prononcer la rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, Mme X... a exclusivement fondé sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail sur le harcèlement moral dont elle aurait été victime ; qu'en justifiant la résiliation judiciaire par le manquement de l'employeur à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail et la suppression illicite de la prime sur chiffre d'affaires, tout en constatant l'absence de harcèlement moral, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles 1184 du code civil, L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le rejet des premier et deuxième moyens rend sans portée la première branche qui invoque une cassation par voie de conséquence ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a constaté que le changement de bureau imposé à la salariée l'avait été dans des conditions brusques et insuffisamment causées et que l'intéressée avait subi la suppression illicite de la prime sur chiffre d'affaires auparavant versée, a fait ressortir, sans encourir les griefs du moyen, que ces manquements de l'employeur, qui avaient été invoqués dans les écritures d'appel, étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :

Vu l'article L. 1152-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande au titre d'un harcèlement moral, l'arrêt retient que celle-ci invoque dans un courrier adressé le 23 septembre 2011 à la gérante de la société, outre principalement l'arrêt intempestif du versement de ses commissions, des agissements de harcèlement de la part de l'employeur, en la personne de la gérante de la société et du fondateur et ancien dirigeant de celle-ci, qu'elle fait débiter fin juin 2011, à compter de sa prise de congés, ensuite principalement dans le courant du mois de septembre suivant jusqu'au malaise déclaré par elle le 29 septembre 2011, et qu'aucun agissement répété constitutif d'un harcèlement moral ne peut donc être retenu à l'encontre de l'employeur sur une période d'un peu plus de deux mois ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, comme soutenait la salariée, le manquement de l'employeur résultant de l'arrêt intempestif du versement des commissions ne participait pas de son harcèlement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le pourvoi incident éventuel :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande au titre du harcèlement moral, l'arrêt rendu le 6 mai 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 d'Aix-en-Provence ;

Condamne la société Lutecie aux dépens ;

**Exemple de fait constitutif de harcèlement : Le fait d'engager des poursuites disciplinaires et d'y renoncer par la suite**

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale **le** 13 avril 2010, a considéré qu'était un acte constitutif de harcèlement moral le fait d'engager une procédure de licenciement et d'y renoncer par la suite.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mardi 13 avril 2010**  
**N° de pourvoi: 09-40837**  
Non publié au bulletin **Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 1er janvier 2000 en qualité de pharmacienne assistante par la société Pharmacie de Carnel, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et l'indemnisation du préjudice lié à un harcèlement moral ; qu'elle a été, par la suite, licenciée pour inaptitude ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes de résiliation judiciaire et de paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que le harcèlement moral n'est pas caractérisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait adressé à la salariée trois lettres contenant des observations partiellement injustifiées, avait engagé une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle à laquelle il avait renoncé et avait provoqué, dans une période de trois mois, trois contrôles médicaux destinés à vérifier si l'état de santé de l'intéressée le justifiait, ce dont il résulte que la salariée fournissait des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen :

Attendu que la cassation sur le premier moyen emporte la cassation par voie de conséquence sur les dispositions de l'arrêt relative au rejet implicite mais nécessaire des demandes portant sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de Mme X... en résiliation judiciaire de son contrat de travail et en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 18 décembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; 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 Caen ;

## **Exemple de fait constitutif de harcèlement : Le fait de prononcer des sanctions disciplinaires injustifiées**

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 22 mars 2007, a expliqué qu'est victime de harcèlement moral la salariée qui est sanctionnée par quatre avertissements dont aucun n'est fondé.



**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du jeudi 22 mars 2007**  
**N° de pourvoi: 04-48308**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 octobre 2004), Mme X... a été engagée le 2 octobre 2000 en qualité de "responsable de projet" par la société Les Pyramides ; qu'elle a fait l'objet d'avertissements les 4 juin et 29 juillet 2002 ; qu'elle a été affectée à partir du 1er septembre 2002 à la société Gastronomie et tradition qui lui a notifié de nouveaux avertissements les 30 septembre et 8 novembre 2002 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à l'annulation des avertissements, à la résiliation du contrat de travail ainsi qu'à la condamnation des sociétés Les Pyramides et Gastronomie et tradition à lui payer des sommes à titre de salaires, de congés payés, de remboursement de frais, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen, qui ne serait pas de nature à permettre à lui seul l'admission du pourvoi ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que les sociétés Les Pyramides et Gastronomie et tradition font grief à l'arrêt d'avoir prononcé la résiliation du contrat de travail qui les liait à Mme X... et de les avoir condamnées à lui payer diverses indemnités, alors, selon le moyen :

1 / que les sociétés Les Pyramides et Gastronomie et tradition, contestant les allégations de Mme X... sur le comportement de M. Y... à son égard, avaient expressément souligné la parfaite correction de ce cadre en produisant nombre de documents ; qu'en énonçant que les "faits allégués par Mme X... n'avaient pas été démentis par l'employeur", la cour d'appel a omis les observations contraires des sociétés et dénaturé purement et simplement leurs conclusions et les documents par elles produits ; qu'elle a violé les articles 1134 du code civil et 455 du nouveau code de procédure civile ;

2 / que les sociétés Les Pyramides et Gastronomie et tradition ont donné à Mme X..., par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique, des objectifs et des instructions qu'elle a discutées sous le prétexte d'une incorrection de M. Y... ; que cette attitude fautive excluait que la résolution judiciaire puisse être prononcée aux torts de l'employeur ; que la cour d'appel a violé les articles 1184 du code civil et 455 du nouveau code de procédure civile ;

3 / que les quatre avertissements, réguliers, traduisaient l'opposition de Mme X... et sa mauvaise exécution du contrat de travail ; qu'ils ne permettaient pas ainsi de retenir une résolution judiciaire aux torts de l'employeur ; que la cour d'appel a violé les articles 1184 du code civil et 455 du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui, hors toute dénaturation, a constaté que Mme X... était en butte à l'hostilité de son supérieur hiérarchique qui l'avait menacée en avril 2000 de

harcèlement et relevé qu'aucun des quatre avertissements dont elle avait ensuite fait l'objet pendant la période de juin à novembre 2002 n'était fondé, a souverainement estimé que ces faits constituaient des manquements de l'employeur suffisamment graves pour justifier la résiliation du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que les sociétés Les Pyramides et Gastronomie et tradition font grief à l'arrêt d'avoir dit que Mme X... avait été victime d'un harcèlement moral et de les avoir condamnées à lui payer des dommages-intérêts à ce titre, alors, selon le moyen :

1 / que les avertissements adressés à Mme X..., fondés sur des données objectives, ne pouvaient, par eux-mêmes, traduire une dégradation des conditions de travail ; qu'ils cherchaient au contraire à les améliorer ; que les autres membres de l'équipe commerciale n'ont d'ailleurs pas constaté de dégradation ; que la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail ;

2 / que les avis d'arrêt de travail émanaient du médecin personnel de Mme X..., relevant un état dépressif mais n'établissant pas son origine professionnelle, sa relation de causalité directe et certaine avec une dégradation des conditions de travail ; que la dépression réactionnelle consécutive à un entretien avec M. Y... pouvait provenir de la constitution physique, de la nervosité de la salariée et ne découlait pas nécessairement d'une pression quelconque de M. Y... ou d'une dégradation des conditions de travail ; qu'en l'absence de faits indiscutables, dépourvus d'équivoque et de constatations médicales complètes et objectives, la cour d'appel n'a pas caractérisé des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'elle n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir relevé que la salariée, qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, avait été sanctionnée par quatre avertissements dont aucun n'était fondé et dont il était résulté une dégradation de ses conditions de travail, a, par une appréciation souveraine, estimé que ces faits constituaient un harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne les sociétés Les Pyramides et Gastronomie et tradition aux dépens ;

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

Dans un autre arrêt en date du 13 avril 2010 cette même juridiction a expliqué que le fait d'adresser 3 lettres contenant des observations partiellement injustifiées, d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle est constitutif de harcèlement.

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mardi 13 avril 2010  
N° de pourvoi: 09-40837  
Non publié au bulletin **Cassation partielle****

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 1er janvier 2000 en qualité de pharmacienne assistante par la société Pharmacie de Carnel, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et l'indemnisation du préjudice lié à un harcèlement moral ; qu'elle a été, par la suite, licenciée pour inaptitude ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes de résiliation judiciaire et de paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que le harcèlement moral n'est pas caractérisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait adressé à la salariée trois lettres contenant des observations partiellement injustifiées, avait engagé une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle à laquelle il avait renoncé et avait provoqué, dans une période de trois mois, trois contrôles médicaux destinés à vérifier si l'état de santé de l'intéressée le justifiait, ce dont il résulte que la salariée fournissait des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen :

Attendu que la cassation sur le premier moyen emporte la cassation par voie de conséquence sur les dispositions de l'arrêt relative au rejet implicite mais nécessaire des demandes portant sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de Mme X... en

résiliation judiciaire de son contrat de travail et en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 18 décembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; 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 Caen ;

Condamne la société Pharmacie de Carnel aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Pharmacie de Carnel à payer à Mme X... la somme de 2 500 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 treize avril deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Dans un arrêt plus récent, en date du 15 avril 2015, la Cour de cassation a expliqué qu'est constitutif de harcèlement moral la délivrance par l'employeur « *d'avertissements injustifiés* »

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 15 avril 2015**

**N° de pourvoi: 13-18340**

Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Fort-de-France, 28 février 2013), que Mme X... a été engagée le 1er avril 2005 par Mme Y..., en qualité de préparatrice en pharmacie ; que le 22 novembre 2007, elle a saisi la juridiction prud'homale pour harcèlement moral et non-respect de son contrat de travail ; qu'elle a été licenciée pour inaptitude par lettre du 11 mars 2008 ;

Attendu que les ayants droit de l'employeur font grief à l'arrêt de les condamner au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral alors, selon le moyen :

1°/ qu'il appartient au juge saisi d'une demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral de rechercher si le salarié établit la matérialité de faits qui pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement ; qu'en se fondant, pour faire droit à la demande de la salariée en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, sur une décision de l'inspecteur du travail retenant l'existence de notes de service « qui dénotent une référence comminatoire », d'avertissements démontrant une tension conflictuelle entre la salariée et l'employeur, et d'un changement d'horaire imposé, sans apprécier ni constater par elle-même la réalité de tels agissements, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1554-1 du code du travail ;

2°/ que le harcèlement moral implique des agissements précis à l'encontre d'un salarié déterminé visant à le déstabiliser et à provoquer une dégradation de ses conditions de travail ; qu'en retenant que le harcèlement moral dont la salariée se prétendait victime résultait de notes de services affichées sur le lieu de travail, la cour d'appel, qui n'a pas fait ressortir l'existence d'agissements précis visant personnellement la salariée a privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes ;

3°/ qu'en se fondant sur l'existence d'une tension conflictuelle dans les relations entre la salariée et l'employeur, sans constater que ladite tension était imputable à des faits permettant de caractériser un harcèlement moral, et sans vérifier, comme elle y était invitée, que cette situation n'était pas imputable au comportement déplacé et désagréable de la salariée, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

4°/ qu'en retenant l'existence d'une modification du contrat de travail sans répondre au moyen péremptoire des conclusions d'appel de Mmes Z... et A... qui faisaient valoir que la mention des horaires de travail dans le contrat de travail avait seulement valeur d'information, que le

contrat de travail stipulait d'ailleurs expressément que ces horaires pourraient être modifiés en fonction des nécessités du service et que le changement litigieux, qui consistait en l'instauration d'une pause entre 13 heures et 14 heures et le remplacement du travail le jeudi matin par le mercredi matin constituait un simple changement des conditions de travail justifié par l'intérêt de l'entreprise et relevant du pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que c'est sans encourir les griefs du moyen que la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, retenu que la salariée établissait qu'elle s'était vu délivrer des avertissements injustifiés et modifier sans son accord ses horaires de travail figurant au contrat de travail et que ces faits de nature à la déstabiliser avaient entraîné une dégradation de son état de santé et caractérisaient, pris dans leur ensemble, une situation de harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

## **Exemple de fait constitutif de harcèlement : L'absence de possibilité de prendre ses congés payés**

Dans un arrêt en date du 16 juin 2015, la Cour de cassation a expliqué que l'impossibilité pour le salarié de prendre les congés payés peut permettre de présumer un harcèlement moral. (n° de pourvoi 13-28189)

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mardi 16 juin 2015**  
**N° de pourvoi: 13-28189**  
Non publié au bulletin **Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique pris en ses troisième et quatrième branches :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé verbalement le 1er octobre 2006 en qualité d'employé par la société LGC exploitant un cabinet d'architecte ; qu'à la suite d'un accident de la circulation survenu dans la nuit du samedi 17 mai 2008 alors qu'il conduisait un véhicule de la société LGC et au cours duquel il a été blessé ainsi que le passager qui l'accompagnait, M. X... a été licencié pour faute grave par lettre du 3 juillet 2008 ; que contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ; que la société LGC a été mise en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce du 31 mars 2010, la société Duquesnoy et Depreux, prise en la personne de M. Y..., étant désignée en qualité de mandataire liquidateur ;

Attendu que pour rejeter la demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral, l'arrêt retient que les attestations versées aux débats par le salarié le décrivent comme fatigué, notamment le lundi matin, débordé par ses tâches, voire dépressif ; que leur contenu ne permet pas d'établir un lien de causalité entre cet état et des agissements répétés de harcèlement moral de la part de son employeur ; qu'ainsi le harcèlement moral n'est pas démontré par ces attestations ; que l'allégation du salarié selon laquelle la société LGC l'aurait exploité et soumis à une pression insupportable n'est soutenue par aucun élément de preuve tant en ce qui concerne la réalité de ces faits que leur lien avec l'état dépressif qui l'aurait conduit à absorber des produits stupéfiants et de l'alcool et à se mettre au volant du véhicule de service dans les circonstances qui ont conduit à l'accident du 17 mai 2008 ;

Attendu cependant que la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié qui n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que le juge doit se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors d'une part qu'elle avait constaté que les attestations produites décrivaient le salarié comme débordé par ses tâches et dépressif, et relevé, pour lui allouer une somme à ce titre, que sur les 48, 5 jours de congés payés auxquels il avait droit, il n'avait pris que 4, 5 jours, d'autre part que le salarié soutenait que les exigences de son employeur, qui lui avait confié des missions excédant son niveau de compétence et d'expérience, l'avait mené à un épuisement puis à un grave état dépressif, la cour d'appel, qui devait prendre en compte l'ensemble des éléments invoqués devant elle pour dire s'ils laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative apprécier si



l'employeur établissait que les agissements matériellement établis étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation sur le moyen pris en ses troisième et quatrième branches emporte la cassation par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, du chef de dispositif relatif au licenciement et aux demandes formées à ce titre par le salarié ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge le licenciement fondé sur une faute grave et déboute le salarié de ses demandes en paiement à ce titre et au titre du harcèlement moral, l'arrêt rendu le 26 octobre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; 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 Douai, autrement composée ;

## **Exemple de fait constitutif de harcèlement : Les brimades continues**

La Cour de cassation dans un arrêt rendu par la chambre sociale le 24 juin 2009 a considéré qu'était victime de harcèlement moral un salarié qui était l'objet de brimades et de dénigrements.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 24 juin 2009**  
**N° de pourvoi: 07-43994**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Rouen, 19 juin 2007), que M. X..., engagé le 30 septembre 1998 en qualité de responsable commercial par la société Confreight, a exercé les fonctions de responsable de l'agence du Havre à compter du mois de janvier 1999 ; que placé en arrêt maladie le 14 janvier 2002, il a été licencié le 15 juin 2002 en raison de son inaptitude totale à tout poste dans l'entreprise ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire, d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif lié aux conditions de harcèlement moral et pour préjudice moral lié à l'altération de son état de santé ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement nul, d'indemnité de préavis et de dommages-intérêts alors, selon le moyen, que l'existence d'un harcèlement moral suppose l'existence d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que les juges du fond doivent donc constater, avant d'admettre l'existence d'un harcèlement moral, la réalité d'actes répétés et injustifiés caractérisant une violence morale et psychologique de nature à nuire au salarié ; qu'en se bornant à relever, pour dire qu'il aurait été évincé et dénigré, et ainsi victime d'un harcèlement moral, que M. X... avait reçu des ordres et des critiques d'une salariée qui se serait comportée comme sa supérieure et lui aurait lancé des quolibets d'une part, avait été destinataire de courriers « insistants » de son employeur les 27 et 28 septembre 2001 d'autre part, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé une faute imputable à l'employeur constitutive d'un harcèlement moral, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-49 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a retenu, d'une part, que M. X... avait fait l'objet de brimades et de dénigrement par sa collaboratrice qui l'avait privé de ses responsabilités, d'autre part, que ces agissements avaient gravement altéré sa santé, son inaptitude étant la conséquence directe de ceux-ci, a exactement décidé que le licenciement de ce salarié, victime de harcèlement, pour une inaptitude dont l'employeur ne pouvait se prévaloir, était nul ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Confreight France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Confreight France à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille neuf.

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un autre arrêt en date du 30 juin 2009 a considéré qu'étaient des actes constitutifs de harcèlement moral le fait de critiquer un salarié, de lui faire subir des brimades et de le dénigrer.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mardi 30 juin 2009**  
**N° de pourvoi: 08-42959**  
 Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 24 avril 2008) que M. X... a été engagé en qualité d'appareilleur prothésiste au sein du Centre de réadaptation de Valmante le 1er février 1979 par la fédération des organismes de sécurité sociale aux droits de laquelle vient l'Union pour la gestion des caisses d'assurance maladie de la région PACA (Ugecam) ; qu'il a été en arrêt de travail du 19 avril 1999 au 18 avril 2002 et a été déclaré inapte définitif à tout poste de travail dans l'entreprise par le médecin du travail le 4 novembre 2002 ; qu'il a été licencié le 4 décembre 2002 pour inaptitude et a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir accueilli les prétentions du salarié, alors, selon le moyen, que dans une instance engagée par un agent d'un organisme de sécurité sociale contre son employeur, et portant sur un différend né à l'occasion du contrat de travail, le demandeur est tenu dès la saisine du bureau de conciliation d'appeler à l'instance le préfet de région ; que l'absence de mise en cause du préfet de région constitue une irrégularité de fond présentant un caractère d'ordre public et ne pouvant être couverte par la convocation devant le bureau de jugement ; qu'en l'occurrence, il ressort des pièces de procédure que M. X... a omis de mettre en cause le préfet de région devant le bureau de conciliation ; qu'en accueillant néanmoins sa demande, sans relever d'office le moyen tiré de la nullité de la procédure, la cour d'appel a violé l'article R. 123-3 du code de la sécurité sociale ;

Mais attendu que le défaut de mise en cause du préfet de région ne constituant qu'un vice de forme, la nullité qui en résulte est couverte si celui qui l'invoque a, postérieurement à l'acte critiqué, fait valoir des défenses au fond ou opposé une fin de non recevoir sans soulever la nullité ; que l'Ugecam ayant soulevé cette irrégularité pour la première fois devant la Cour de cassation, le moyen est irrecevable ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer au salarié une indemnité de préavis, les congés payés afférents et une indemnité pour licenciement sans

cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur est tenu d'envisager le reclassement du salarié inapte à reprendre son emploi dans la seule limite des conclusions écrites du médecin du travail et il ne peut lui être reproché un défaut de reclassement lorsque le médecin du travail n'a proposé aucune mesure de reclassement et a conclu à l'inaptitude du salarié à tout poste dans l'entreprise ; qu'en décidant que l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude définitive du salarié à tout poste dans l'entreprise ne dispensait pas l'employeur de son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 122-24-4 et L. 122-32-5 anciens devenus L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail ;

2°/ que faute d'avoir recherché s'il existait au sein de l'entreprise des emplois disponibles susceptibles d'être proposés au salarié en dépit de l'avis d'inaptitude totale délivré par le médecin du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des mêmes articles ;

Mais attendu que l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que la cour d'appel, ayant relevé que l'employeur ne justifiait pas qu'il avait effectué une telle recherche, a légalement justifié sa décision ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer au salarié des dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ que l'exercice normal du pouvoir de direction ne constitue pas un harcèlement moral ; qu'en se bornant à relever l'interdiction faite au salarié de participer à certaines réunions et d'aller dans d'autres services, interdiction qui relève du pouvoir de direction de l'employeur, sans constater l'existence d'un élément d'abus permettant de présumer un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision base légale au regard des articles L. 122-49 ancien devenu L. 1152-1 et L. 122-52 ancien devenu L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ que le harcèlement moral n'est caractérisé que s'il a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher si les actes reprochés à l'employeur avaient eu des conséquences dommageables pour le salarié, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes ;

3°/ que dans ses conclusions d'appel, l'employeur a contesté sans la moindre ambiguïté les agissements de harcèlement moral reprochés par le salarié à son supérieur hiérarchique ; qu'en énonçant que l'employeur avait reconnu la réalité de ces agissements puisqu'il avait pris la décision de remplacer le supérieur du salarié, quand cette décision s'expliquait exclusivement par un souci d'apaisement, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'employeur et violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a retenu, par motifs propres et adoptés, que le salarié ne pouvait sortir du service pour assurer le suivi des patients, que son supérieur hiérarchique le

dénigrant auprès des médecins et même devant les patients, qu'il n'avait pas le droit d'assister aux groupes de marche, lieu où les professionnels peuvent donner leur avis, qu'il était critiqué sur son travail et que les brimades dont il était l'objet se sont déroulées sur plusieurs années sans que l'employeur réponde aux injonctions de l'inspection du travail à ce sujet, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Condamne l'Union pour la gestion des caisses d'assurance maladie Provence Alpes Côte d'Azur et Corse aux dépens ;

## **Exemple de fait constitutif de harcèlement : La surcharge de travail**

La chambre sociale de la Cour de cassation statuant le 24 juin 2009 a considéré que le fait de surcharger de travail un salarié était un acte constitutif de harcèlement moral.



**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 24 juin 2009  
N° de pourvoi: 08-41681  
Non publié au bulletin Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 7 mars 1989 par l'association Agefos PME Champagne-Ardenne, élue membre du comité d'entreprise en 1998, en dernier lieu assistante gestionnaire de dossiers, a été licenciée pour inaptitude le 16 avril 2003 ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts en raison des conditions vexatoires de la rupture alors, selon le moyen que le fait pour l'employeur de refuser, sans aucune raison légitime, de reporter le rendez-vous fixé pour l'entretien préalable à la demande du salarié afin de permettre à celui-ci d'être assisté par un conseiller de son choix qui est indisponible à la date prévue, constitue une condition vexatoire du licenciement ainsi intervenu ; qu'en l'espèce, Mme X... faisait valoir qu'elle avait demandé à son employeur de reporter l'entretien préalable à son licenciement fixé au 30 janvier 2003 car la représentante du personnel qui devait l'assister ne pouvait être présente à la date fixée mais que l'employeur avait refusé, sans aucune raison légitime, de reporter cet entretien, la privant ainsi de la possibilité de se faire assister, en l'absence de conseiller disponible ; qu'en s'abstenant de rechercher si ces circonstances ne constituaient pas une condition vexatoire de la rupture du contrat de travail de la salariée qui avait une ancienneté de plus de quatorze ans dans l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil ;

Mais attendu que, l'employeur n'étant pas tenu de faire droit à une demande de nouvelle convocation, la cour d'appel qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que la procédure était régulière a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles 1134 et 1147 du code civil ;

Attendu que pour débouter Mme X... de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et d'indemnité de préavis l'arrêt retient, d'une part, que si les insuffisances professionnelles de la salariée ont amené son supérieur hiérarchique à lui faire des remarques et à manifester violemment son exaspération, il est constant que lorsque celui-ci a outrepassé ses droits le 25 octobre 1996 il a été licencié et qu'il n'est pas établi que ce supérieur hiérarchique ait, de façon délibérée et par des agissements répétés, manifesté sa volonté de détruire la personnalité de la salariée, de rendre ses conditions de travail difficiles ou de nuire

à son état de santé et, d'autre part, que les avertissements adressés en 2000 étaient justifiés par des manquements dans l'exécution du travail ;

Attendu cependant que, si les dispositions de l'article L. 122-49 du code du travail issues de la loi du 17 janvier 2002 ne sont pas applicables à des faits antérieurs à son entrée en vigueur, le salarié qui dans l'exécution de son travail subit des agissements vexatoires de la part de son supérieur hiérarchique a droit à l'indemnisation du préjudice qui en résulte ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait que Mme X... avait subi en 1996 des vexations et des brimades de la part de son supérieur hiérarchique, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 2141-5 du code du travail ;

Attendu que pour débouter Mme X... de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale la cour d'appel a retenu que la salariée ne démontrait pas s'être trouvée isolée, que ses difficultés résultaient d'une surcharge de travail, que sa rémunération a augmenté jusqu'en 1998 pour ne plus évoluer depuis et que la comparaison avec une collègue de travail ne pouvait être prise en compte en raison de la différence de fonctions ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la stagnation de la rémunération de la salariée à partir de 1998 et l'attitude de l'employeur en matière de congé et d'horaires de travail n'étaient pas liées à ses activités syndicales, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté Mme X... de ses demandes de dommages-intérêts pour discrimination syndicale et pour harcèlement ainsi que d'indemnité de préavis, l'arrêt rendu le 13 février 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Dijon ;

Dans un arrêt en date du 8 novembre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral était constitué car la salariée victime a vu ses tâches de travail s'accroître fortement et a vu ses conditions matérielles de travail se dégrader.

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du mardi 8 novembre 2011**

**N° de pourvoi: 10-15834**

Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 12 février 2010), que Mme X..., engagée le 21 mai 2001 en qualité d'assistante de direction technique et construction par la société Viry, après un arrêt maladie du 29 septembre 2005 au 16 février 2006 suivi d'un mi-temps thérapeutique, a repris son travail à temps complet le 16 mars 2006 ; qu'à la suite d'une lettre de " mise en garde " le 7 juin 2006, elle a été en arrêt maladie à compter du 3 juillet suivant, date à laquelle elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation aux torts de son employeur tandis que le 17 suivant, elle démissionnait de son emploi ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de retenir le harcèlement moral, de requalifier la démission en rupture à ses torts et de la condamner à payer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'à des frais irrépétibles, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en se fondant sur le harcèlement moral dont aurait été victime Mme X... pour requalifier sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, quand la salariée se contentait de demander, dans le dispositif de ses conclusions d'appel, que soit « confirmé en toutes ses dispositions » le jugement du conseil de prud'hommes retenant que le harcèlement moral reproché n'était pas constitué, cette position ayant été réitérée à l'audience de plaidoirie, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il appartient au salarié qui se prétend victime d'un harcèlement moral d'établir des faits concrets et précis qui permettent de présumer l'atteinte de manière répétée à ses droits et à sa dignité susceptible d'affecter sa santé et son avenir professionnel ; que le simple usage par l'employeur de son pouvoir de direction dans l'attribution des tâches ne saurait constituer, en l'absence de toute mesure ou de tout propos vexatoire ou dévalorisant à l'encontre du salarié, une situation de harcèlement moral ; qu'en se bornant à constater, pour retenir l'existence d'un harcèlement moral, que la réorganisation de la société Viry en décembre 2004 avait entraîné un accroissement des tâches, que la salariée s'était vu imposer par l'employeur des dates de prise de congés ainsi qu'un changement de bureau qui ne lui convenaient pas, qu'elle devait participer à un grand nombre de réunions à la demande de ses supérieurs et qu'elle était soumise à « de nombreuses sollicitations lui faisant perdre son temps sur des sujets sans intérêt », sans constater de faits de nature à révéler une attitude vexatoire ou dévalorisante, la

cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°/ que le fait pour un salarié de présenter un état dépressif ne caractérise pas en soi l'existence d'un harcèlement moral, un tel état de santé n'étant pas nécessairement imputable à des agissements de l'employeur ; qu'en se bornant à relever que la salariée avait subi plusieurs arrêts de travail, qu'elle présentait un état dépressif, et qu'elle était suivie par une psychologue depuis décembre 2004 pour retenir que le harcèlement moral était caractérisé, alors que de tels éléments ne faisaient que décrire l'état de santé de la salariée et relater ses allégations sans nullement caractériser des agissements vexatoires ou attentatoires à sa dignité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

4°/ qu'en fondant sur les attestations de MM. Y..., H... et I... et de Mme Z... pour déduire le harcèlement moral, sans répondre à ses conclusions d'appel dans lesquelles elle soutenait que ces salariés ne pouvaient avoir assisté aux agissements de harcèlement moral allégués par la salariée dans la mesure où ils ne travaillaient pas dans la même agence que l'intéressée et avaient pour la plus part d'entre eux quitté l'entreprise avant la date des agissements de harcèlement allégués par la salariée, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ à titre subsidiaire, que les juges ne peuvent statuer par voie d'affirmation ; que le harcèlement moral suppose une atteinte répétée aux droits et à la dignité du salarié ; qu'en affirmant que « l'examen des nombreux mails versés aux débats fait effectivement apparaître des demandes réitérées manifestement excessives adressées par cette dernière à Mme X... sur un temps rapproché et parfois un ton déplacé », en se bornant à ne citer qu'un seul courriel de Mme A... du 29 avril 2005, sans préciser sur quels autres éléments elle se fondait pour en arriver à une telle conclusion, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'elle a soutenu dans ses conclusions d'appel que la salariée reconnaissant elle-même dans sa lettre de démission que son départ était motivé par l'opportunité qui lui était offerte de signer un contrat de travail auprès d'un autre employeur, sa prise d'acte de la rupture ne pouvait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en s'abstenant néanmoins de rechercher si les manquements invoqués par la salariée dans ses écritures constituaient le véritable motif de son départ, la cour d'appel a dès lors privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, saisie d'une demande de confirmation des dommages-intérêts alloués par les premiers juges et de constatation d'une situation de harcèlement moral, a relevé l'accroissement des tâches de la salariée, la multiplication des réunions, courriels d'ordres et de contre-ordres, l'absence de toute considération pour la personne, la dégradation des conditions de travail tant matérielles que psychologiques et l'altération de la santé de la salariée qui s'en est suivie ; qu'elle a ainsi caractérisé le harcèlement moral dont a été victime la salariée l'ayant conduite à présenter sa démission sans méconnaître ni l'objet du litige ni les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Viry aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Plus récemment dans un arrêt récent rendu le 17 janvier 2013 la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral résultait du fait de ne laisser à la salariée aucune initiative dans l'organisation de son travail, de la surveiller en permanence et de la surcharger de travail.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du jeudi 17 janvier 2013**  
**N° de pourvoi: 11-24696**  
 Non publié au bulletin **Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme M..., salariée de la société Lejaby depuis 1998, et titulaire de divers mandats de représentation du personnel depuis 2003, a été licenciée pour inaptitude, après autorisation de l'inspecteur du travail, le 20 novembre 2006 ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande tendant à ce que son licenciement soit reconnu nul en raison des agissements de harcèlement et de discrimination syndicale à l'origine de son inaptitude, et, subsidiairement à la condamnation de son employeur à des dommages-intérêts à ce titre ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en nullité du licenciement alors, selon le moyen, que lorsqu'un licenciement a été prononcé à la suite d'une autorisation administrative de licenciement, le juge judiciaire ne peut sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur la légalité de cette autorisation ; que, lorsque la contestation de cette autorisation est sérieuse et que l'appréciation du bien-fondé des demandes du salarié en dépend, il appartient aux juges du fond d'inviter les parties à la faire trancher par la juridiction administrative en lui posant une question préjudicielle ; que dès lors, estimant qu'il n'y avait pas lieu à renvoi, alors que Mme M...soutenait que son licenciement était fondé sur une inaptitude qui avait pour origine le harcèlement moral et la discrimination syndicale dont la salariée estimait être la victime, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-2 ; L. 2421-3 du code du travail, ensemble la loi des 16-24 août 1790 ;

Mais attendu qu'en l'état d'une autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé fondée sur son inaptitude, qui n'a pas fait l'objet d'un recours administratif de la part de l'intéressée, le juge judiciaire, qui n'était pas saisi d'une difficulté sérieuse portant sur la légalité de l'autorisation administrative de nature à lui imposer de surseoir à statuer, de soulever une question préjudicielle et de renvoyer les parties à saisir la juridiction administrative, a jugé à bon droit que le salarié ne pouvait plus contester la validité ou la cause de la rupture en invoquant des faits de harcèlement ou de discrimination ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1152-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en dommages-intérêts pour harcèlement, la cour d'appel relève que certains éléments évoqués par la salariée relevaient d'une méthode de direction employée à l'égard de tous les membres du service export et non pas seulement de l'intéressée ; que la surcharge de travail a été le lot de tous les membres du service, et qu'il n'est pas établi à l'égard de celle-ci d'implications négatives à la suite de la restructuration du service ;

Attendu cependant que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que la salariée produisait des attestations tendant à démontrer qu'elle était une cible privilégiée dans le service en matière de sanctions et de reproches, que l'ambiance de travail dans le service à laquelle elle appartenait s'était dégradée avec l'arrivée d'un nouveau responsable qui ne laissait aucune initiative et surveillait les moindres faits et gestes des salariés, que la surcharge invoquée par la salariée était réelle, que les membres du CHSCT avaient fait le constat d'une souffrance au travail de la salariée, et que cette dernière était en arrêt de travail depuis mai 2006 pour troubles anxio-dépressifs en lien, selon le médecin psychiatre, avec le travail ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes au titre de la discrimination syndicale, la cour d'appel retient que l'employeur a indiqué avoir pris toutes précautions utiles pour faire cesser la situation dénoncée par la salariée après 2004 et qu'en l'absence d'autres perturbations signalées ultérieurement, il s'en déduit que la situation s'est régularisée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé qu'il était établi que, au moins jusqu'en 2004, Mme M...avait subi une entrave systématique à son mandat se traduisant notamment par des demandes répétées de son chef de service pendant le cours des réunions du comité ou des délégués du personnel l'obligeant à regagner son poste, qu'en 2005, sa fiche d'évaluation mentionnait " travail au CE d'où implication ", et qu'il lui appartenait, d'une part, d'évaluer le préjudice subi à ce titre, et d'autre part, de vérifier les mesures réellement prises par l'employeur pour faire cesser cette situation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation à intervenir sur le deuxième et troisième moyen entraîne la cassation par voie de conséquence du chef du rejet de la demande du syndicat ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en nullité du licenciement, l'arrêt rendu le 19 juillet 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Grenoble ;



**Exemple de fait constitutif de harcèlement : La suppression, sans motif légitime, de responsabilités données au salarié**

Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 15 mars 2011, a expliqué qu'est constitutif de faits de harcèlement moral «*une diminution importante*» des responsabilités du salarié et un déclassement professionnel.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mardi 15 mars 2011**  
**N° de pourvoi: 09-72541**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 19 octobre 2009), que Mme X... a été engagée à partir du 30 juin 2003 par la société Spizza (la société) en qualité de responsable des ressources humaines opérations ; qu'elle a été placée en arrêt de travail pour maladie du 7 janvier 2005 au 9 avril 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 27 avril 2005 et informé son employeur le 6 avril 2006 qu'elle prenait acte de la rupture de son contrat de travail, invoquant des faits de harcèlement moral à partir du remplacement du responsable de la direction des ressources humaines à laquelle elle était directement rattachée ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que la salariée a été victime de harcèlement moral, que sa démission constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il incombe au salarié qui invoque un harcèlement moral d'établir la matérialité d'éléments de fait précis et concordants pouvant laisser présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'en se bornant à relever que les éléments produits par la salariée étaient de nature à faire présumer l'existence d'agissements de nature à faire présumer un harcèlement moral justifiant la prise d'acte par l'intéressée de la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et 1237-1 du code du travail ;

2°/ que ne commet pas d'agissements pouvant laisser présumer un harcèlement moral, l'employeur qui prend les mesures nécessaires à la prévention d'un tel risque professionnel, conformément à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu ; qu'en disant que l'employeur en cherchant à connaître le motif et la fréquence du suivi psychiatrique de la salariée qui s'était plainte d'être harcelée moralement par sa supérieure hiérarchique, ne s'était pas préoccupé de son obligation de sécurité de résultat, et en en déduisant qu'un tel harcèlement était présumé, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, 4121-1 et 1237-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, appréciant l'ensemble des éléments produits par la salariée, a constaté qu'elle avait subi une diminution importante de ses responsabilités et un déclassement et que l'employeur avait divulgué des données relevant du secret médical et de l'intimité de la vie privée, cette divulgation n'étant pas justifiée par l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu, a estimé qu'elle établissait des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Spizza 30 aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Spizza 30 à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Dans un autre arrêt en date du 23 novembre 2011 la Haute juridiction a expliqué que la diminution des responsabilités d'un salarié était un acte constitutif de harcèlement moral.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 23 novembre 2011**  
**N° de pourvoi: 10-18571**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Paris, 1er avril 2010), que M. X... engagé le 29 janvier 1996 par la société Décorama, promu cadre responsable métré en janvier 2000, a été placé en arrêt maladie le 20 février 2007 ; qu'un avertissement lui a été notifié le 9 mai 2007 ; que le lendemain, il a été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise et dispensé d'une seconde visite ; qu'ayant refusé le poste de reclassement proposé dans une société du groupe, il a été licencié le 4 juillet 2007 pour inaptitude physique ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de retenir le harcèlement moral à son encontre, de dire en conséquence le licenciement nul et de la condamner à payer des dommages-intérêts à son salarié ainsi que les indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il appartient au juge, lorsque le salarié établit la matérialité de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, d'examiner les éléments objectifs invoqués par l'employeur pour les justifier ; qu'en l'espèce, pour justifier l'" oubli dans l'organigramme " du nom du salarié au service " métré ", l'employeur faisait valoir que cette omission involontaire résultait de ce que le salarié avait été affecté à l'organisation du salon international de la haute horlogerie (SIHH), entité totalement autonome et indépendante du service " métré " relevant, lui, de l'organisation générale de l'entreprise ; que l'employeur en justifiait en produisant l'organigramme de l'ensemble des entités de l'entreprise, le nom de M. X... apparaissant dans l'organigramme dédié au SIHH ; qu'en se bornant à retenir que le salarié établissait l'absence de son nom dans le service " métré ", sans à aucun moment examiner l'élément objectif invoqué par l'employeur, preuve à l'appui, pour justifier l'omission reprochée, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ que la mise à l'écart du salarié suppose un sort particulier qui lui est réservé à la différence de la collectivité du personnel de l'entreprise ; qu'en l'espèce, pour dire établie la mise à l'écart de M. X..., la cour d'appel a relevé que M. Y... avait précisé que le salarié aurait été mis en retrait et se serait retrouvé dans un open space et que les métreurs avec qui il avait travaillé avaient attesté ne plus avoir eu de contacts avec lui ; qu'en s'abstenant de caractériser la situation particulière qui aurait été celle du salarié, à la différence de celle des autres, d'autant qu'elle constatait que les métreurs avaient également attesté avoir " eux-mêmes été affectés dans d'autres bureaux " et que l'employeur produisait de son côté des témoignages, expressément visés par la cour d'appel et dont il résultait qu'une restructuration générale avait été rendue nécessaire et que M. X... s'était pour sa part volontairement isolé des autres car il

n'acceptait pas le départ de l'ancien directeur général, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail ;

3°/ que le seul malaise d'un salarié après un entretien avec son employeur, doit-il être qualifié d'accident du travail, ne saurait faire présumer que le contenu dudit entretien en est la cause lorsque sont ignorés les propos exactement échangés ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément constaté que la teneur des propos échangés lors de l'entretien du 2 avril 2007 n'était pas établie d'une part, que la caisse primaire d'assurance maladie avait reconnu comme accident du travail le malaise dont avait été victime M. X... après ledit entretien, d'autre part ; qu'en s'en tenant à de telles considérations sans caractériser le lien de causalité entre le malaise et l'entretien, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

4°/ que tenu de motiver leur décision, les juges du fond ne peuvent procéder par voie de simple affirmation ; qu'en affirmant péremptoirement que " la direction a adopté des agissements répétés tels que ... la diminution des responsabilités ", sans à aucun moment préciser en quoi les responsabilités de M. X... auraient effectivement été diminuées, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que la seule notification d'une sanction injustifiée à un salarié ne suffit pas à caractériser l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en retenant en l'espèce, que M. X... avait fait l'objet d'un avertissement injustifié comme élément constitutif d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté de la part de la direction de la société, l'existence d'agissements répétés à l'encontre de son cadre responsable du service métré tels l'oubli de son nom dans l'organigramme, sa mise à l'écart, la diminution de ses responsabilités, la notification d'une sanction injustifiée, l'organisation d'un entretien déstabilisant reconnu à l'origine d'un accident du travail, le peu d'empressement manifesté à la volonté exprimée par son cadre de reprendre le travail, tandis que le salarié rapportait la preuve de ce que la direction n'avait pas hésité à solliciter des attestations selon un modèle précis de ses salariés y compris des représentants du personnel, ainsi que la dégradation de sa santé physique et mentale, a ainsi caractérisé le harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Décorama aux dépens ;

### **Exemple de fait constitutif de harcèlement : La divulgation de données médicales**

Dans un arrêt rendu le 15 mars 2011 la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral résultait notamment de la divulgation, par l'employeur, de données couvertes par le secret médical.

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mardi 15 mars 2011  
N° de pourvoi: 09-72541  
Non publié au bulletin Rejet**

**M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**  
SCP Coutard, Mayer et Munier-Apaire, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

## Texte intégral

### REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 19 octobre 2009), que Mme X... a été engagée à partir du 30 juin 2003 par la société Spizza (la société) en qualité de responsable des ressources humaines opérations ; qu'elle a été placée en arrêt de travail pour maladie du 7 janvier 2005 au 9 avril 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 27 avril 2005 et informé son employeur le 6 avril 2006 qu'elle prenait acte de la rupture de son contrat de travail, invoquant des faits de harcèlement moral à partir du remplacement du responsable de la direction des ressources humaines à laquelle elle était directement rattachée ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que la salariée a été victime de harcèlement moral, que sa démission constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il incombe au salarié qui invoque un harcèlement moral d'établir la matérialité d'éléments de fait précis et concordants pouvant laisser présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'en se bornant à relever que les éléments produits par la salariée étaient de nature à faire présumer l'existence d'agissements de nature à faire présumer un harcèlement moral justifiant la prise d'acte par l'intéressée de la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et 1237-1 du code du travail ;

2°/ que ne commet pas d'agissements pouvant laisser présumer un harcèlement moral, l'employeur qui prend les mesures nécessaires à la prévention d'un tel risque professionnel,

conformément à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu ; qu'en disant que l'employeur en cherchant à connaître le motif et la fréquence du suivi psychiatrique de la salariée qui s'était plainte d'être harcelée moralement par sa supérieure hiérarchique, ne s'était pas préoccupé de son obligation de sécurité de résultat, et en en déduisant qu'un tel harcèlement était présumé, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, 4121-1 et 1237-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, appréciant l'ensemble des éléments produits par la salariée, a constaté qu'elle avait subi une diminution importante de ses responsabilités et un déclassement et que l'employeur avait divulgué des données relevant du secret médical et de l'intimité de la vie privée, cette divulgation n'étant pas justifiée par l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu, a estimé qu'elle établissait des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Spizza 30 aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Spizza 30 à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;



### **Exemple de fait constitutif de harcèlement : Le non-respect des préconisations du Médecin du travail**

La Cour de cassation dans un arrêt rendu par la chambre sociale le 7 janvier 2015 a expliqué que « *l'attitude réitérée de l'employeur de refuser d'adapter un poste de travail* » contrairement aux préconisations du Médecin du travail est un acte constitutif de harcèlement moral.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 7 janvier 2015**  
**N° de pourvoi: 13-17602**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 21 mars 2013), que Mme X... a été engagée le 30 janvier 1989 par la société Biousse devenue société Peinture industrielle émail au four Ets Biousse ; qu'elle a été affectée en avril 2009 à un poste consistant à approvisionner une cabine de peinture, à effectuer un contrôle qualité puis à réaliser l'emballage et l'étiquetage des produits ; qu'à la suite d'un premier arrêt de travail, elle a été déclarée, le 11 mai 2009, apte à la reprise par le médecin du travail, avec recommandation d'éviter le port et les manutentions de charges lourdes puis, à l'issue d'un second arrêt de travail et, aux termes d'un avis du 30 juin 2009, apte à la reprise avec la mention « éviter le port de charges lourdes de plus de 17 kg » ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 24 janvier 2011 pour demander le paiement de diverses sommes relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail ; que par lettre du 31 janvier 2011, elle a notifié à son employeur l'impossibilité de continuer son activité dans l'entreprise pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral puis a demandé à la juridiction prud'homale de décider que cette rupture du contrat de travail était intervenue aux torts de l'employeur ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée le 31 janvier 2011 produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer des dommages-intérêts et une indemnité de licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que l'avis du médecin du travail quant à l'aptitude du salarié à son poste de travail et, l'adéquation de ce poste aux exigences de protection de la santé du salarié l'occupant, s'il n'a pas été utilement contesté devant les autorités administratives compétentes, s'impose aux parties et au juge prud'homal ; qu'il n'appartient pas à ce dernier de substituer son appréciation à celle du médecin du travail dès lors qu'en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis délivré par ce praticien, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la cour d'appel que le médecin du travail, après deux études du poste de travail de Mme X..., l'avait jugé compatible avec les aptitudes physiques de la salariée, et avait déclaré celle-ci apte à l'occuper ; qu'en substituant son avis à celui du médecin du travail pour déclarer que la table de travail était inadaptée à la morphologie de la salariée et que l'absence d'aspiration pour les pièces produisant de la poussière de plomb de sorte que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité sur ce point, la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du code du travail ;

2°/ que l'avis du médecin du travail quant à l'aptitude du salarié à son poste de travail et, l'adéquation de ce poste aux exigences de protection de la santé du salarié l'occupant, s'il n'a pas été utilement contesté devant les autorités administratives compétentes, s'impose aux parties et au juge prud'homal ; qu'il n'appartient pas à ce dernier de substituer son appréciation à celle du médecin du travail dès lors qu'en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis délivré par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail ; que dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'après réception du courrier du 4 juin 2009 contestant une première fois la compatibilité de son poste de travail, le médecin du travail avait procédé, à la demande de l'employeur, à une étude de poste à l'issue de laquelle il avait conclu à cette compatibilité (certificat du 22 juin 2009), puis qu'à la réception du courrier de prise d'acte de Mme X... contestant itérativement la compatibilité de son poste de travail avec ses aptitudes physiques et les recommandations du médecin du travail, l'employeur avait de nouveau sollicité celui-ci qui, dans un second courrier du 21 septembre 2011, n'ayant fait l'objet d'aucun recours, avait expressément confirmé, d'une part, que « les conditions de travail, l'aménagement du poste et les charges manutentionnées à ce poste (lui) paraiss (aient) compatibles et conformes à (ses) préconisations à l'issue de la visite médicale de Mme X... en date du 30 juin 2009 », d'autre part, que « son poste de travail (était) compatible avec son état de santé dès lors que la restriction au port de charge limitées à 17 kg (était) respectée » ; qu'en imputant à la faute de l'employeur « une inadaptation permanente, pour Mme Corinne X... de ses conditions de travail, en tant que femme au surplus de petite taille » et « un manquement à ses obligations quant au type de travail demandé à Mme X... et aux conditions dans lesquelles elle était amenée à l'effectuer contraire, du moins durant un certain temps, aux préconisations du médecin du travail, de nature à mettre en jeu sa santé ; », la cour d'appel a violé derechef les articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que le médecin du travail avait, en son avis du 30 juin 2009, préconisé d'éviter à Mme X... le port de charges lourdes de plus de 17 kilogrammes, la cour d'appel, qui a constaté que le poste de travail de cette salariée comportait, de manière habituelle, un port de charges d'un poids excessif, contraire, au moins pendant un certain temps, aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'employeur avait gravement nui à la santé de l'intéressée, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors, selon le moyen, que ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral une décision de l'employeur de maintenir, en dépit de ses protestations le salarié dans son poste de travail, déclaré conforme à ses aptitudes physiques par le médecin du travail ; qu'en déclarant la société Biousse coupable de harcèlement moral à l'encontre de Mme X... après avoir écarté les allégations de cette dernière relativement à « l'expression d'un dédain, d'un manque de considération, d'insultes de son chef » ou encore la délivrance d'« ordres au personnel de l'entreprise de ne pas (l') aider sous menace de sanction, de ne pas lui prêter une petite table, ou encore de ne pas lui adresser la parole » sur l'unique considération de ce qu'elle avait refusé d'adapter à ses exigences son poste de travail, déclaré conforme par le médecin du travail, et lui avait « confié de manière habituelle » des tâches dont ce praticien avait constaté qu'elle n'excédaient pas ses capacités, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du

travail ;

Mais attendu qu'ayant exactement retenu que l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettait en jeu sa santé, la cour d'appel a caractérisé un harcèlement moral ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Peinture industrielle émail au four Ets Biousse aux dépens ;

**Exemple de fait constitutif de harcèlement : L'ouverture  
du courrier du salarié et l'absence de réponse à la  
demande de fournitures**

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale le 2 juillet 2014 a expliqué que l'ouverture intempestive du courrier de la salariée et ses demandes de fournitures et d'équipements de travail non satisfaites dans des délais raisonnables sont des éléments constitutifs de harcèlement moral.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 2 juillet 2014**  
**N° de pourvoi: 13-10979**  
Non publié au bulletin **Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été recrutée par la RATP le 13 avril 1982 en qualité d'élève machiniste receveur, qu'elle a été affectée à compter du 30 mai 1986 sur un poste de conducteur de métro ; qu'à la suite d'avis du médecin du travail, elle a été successivement affectée à des emplois d'agent chargé de la surveillance des itinéraires de bus puis du métro, puis de chef de manœuvre service intérieur ; qu'elle a, en dernier lieu, intégré le service logistique en qualité d'assistante cadre technique, poste qu'elle a occupé jusqu'au 1er août 2007, date de son départ en retraite ; que le 22 février 2007, elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment le paiement de rappels de salaires ainsi que de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à faire condamner la société à reconstituer sous astreinte son déroulement de carrière avec toutes les conséquences de droit, sur la base d'un emploi de cadre technique de juin 1999 à juillet 2007, alors, selon le moyen, que la qualification d'un salarié doit s'apprécier au regard des fonctions réellement exercées par celui-ci ; que Mme X... a versé aux débats diverses pièces sous les numéros 16 et 259 à 262 afin de rapporter la preuve qu'elle était « chargée de la gestion du personnel consistant à téléphoner aux pôles des stations Bastille ou Église de Pantin pour demander la venue en renfort d'agents munis de pinces aux tripodes, canaliser les voyageurs, relever les agents pour qu'ils suivent une formation, souvent assurée par Mme X... elle-même, ou encore pour qu'ils se présentent en ligne afin d'effectuer les vérifications demandées par la salariée » et qu'elle occupait donc des fonctions effectives d'encadrement technique à la place de son supérieur hiérarchique ; qu'en s'abstenant d'analyser, ne serait-ce que sommairement, les pièces que Mme X... avait versées aux débats afin de rapporter la preuve des fonctions effectives d'encadrement technique qu'elle occupait à la place de son supérieur hiérarchique, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ; Mais attendu que sous couvert du grief non fondé de méconnaissance des exigences de l'article 455 du code de procédure civile, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par les juges du fond qui ont constaté qu'il n'était pas établi que la salariée exerçait des fonctions de cadre technique ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à obtenir le paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que, au vu de ces éléments, si l'on fait la somme des griefs matériellement établis (ouverture intempestive du courrier de l'appelante par M. Y..., ses demandes de fournitures et d'équipements de travail non satisfaites dans des délais raisonnables) à apprécier de manière globale et non séparée au regard du

régime probatoire institué par l'article L. 1154-1 du code du travail, appréciation devant inclure par nécessité les données médicales fournies par Mme X..., il ne peut en être déduit une situation laissant présumer des agissements de harcèlement moral dont la salariée aurait été la victime directe au sens des dispositions de l'article L. 1152-1 du même code ;  
Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que les griefs allégués par la salariée tirés de l'ouverture intempestive de son courrier par son supérieur hiérarchique et de la non satisfaction dans des délais raisonnables de ses demandes de fournitures et d'équipements de travail, étaient matériellement établis et qu'il s'y ajoutait des données médicales produites par la salariée, ce dont il résultait qu'elle produisait des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, en sorte qu'il incombait à l'employeur de justifier que ces agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;  
Et attendu que la cassation ne s'étend pas à la demande tendant à voir annuler le départ de la salariée en « retraite prématurée » ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande tendant à obtenir le paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 21 novembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Paris, autrement composée ;  
Condamne la RATP aux dépens ;

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

## **Preuve du harcèlement moral en cas de condamnation pénale**

Il est important de préciser que si l'employeur a été condamné pénalement pour des faits de harcèlement moral il n'est pas impératif de donner des preuves supplémentaires au conseil de prud'hommes. Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 3 février 2017, a expliqué que quand un salarié a été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, condamné pénalement pour lesdits faits, il n'y a pas lieu d'examiner les éléments invoqués par l'employeur pour vérifier la validité du licenciement.



**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du vendredi 3 février 2017**  
**N° de pourvoi: 15-23499**  
Non publié au bulletin **Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée par contrat de travail à durée déterminée à temps partiel du 30 septembre 2003 par la Société Trèfle en qualité d'employée multi-services au magasin Intermarché, puis, par avenant du 25 novembre 2008, en qualité d'employée commerciale-employée de nettoyage ; qu'elle a été licenciée le 12 août 2009 ; que le 30 septembre 2009, elle a porté plainte pour harcèlement moral à l'encontre de son directeur de magasin, faits pour lesquels ce dernier a été condamné par la juridiction pénale ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité de son licenciement du fait du harcèlement moral et d'une demande de réintégration, outre le paiement de diverses sommes à titre indemnitaire et rappels de salaires ;

Sur le premier moyen :

Vu le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil et les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter la salariée de sa demande de nullité du licenciement à raison du harcèlement moral invoqué, l'arrêt énonce que le jugement du tribunal correctionnel n'a pas autorité de chose jugée pour apprécier le caractère justifié ou non des sanctions prononcées contre la salariée, que les faits reprochés au titre des avertissements et du licenciement relèvent du comportement de la salariée dans l'exercice de ses fonctions et ne sont pas liés à des faits de harcèlement moral, que la salariée ne rapporte pas la preuve du fait que la tartelette consommée était périmée, et qu'elle ne peut dire avoir subi une différence de traitement caractérisant un harcèlement moral en étant la seule à ne pas pouvoir bénéficier de la possibilité de consommer des produits périmés, que la salariée a été victime de harcèlement moral du fait du directeur du magasin ce qui n'enlève pas au licenciement son caractère justifié ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la salariée avait été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, condamné pénalement pour lesdits faits, en sorte qu'il n'y avait pas lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen :

Vu les articles 4 et 5 du code de procédure pénale ;

Attendu que pour déclarer irrecevable la demande de dommages-intérêts formée par la salariée pour harcèlement moral, l'arrêt retient que l'intéressée ne peut, sans se contredire, affirmer que le tribunal correctionnel, en lui allouant une certaine somme, n'a fait qu'indemniser la dégradation des conditions de travail et non les trois sanctions injustifiées, que le tribunal correctionnel lui ayant alloué une indemnité au titre de la réparation de l'ensemble de ses préjudices causés par le harcèlement moral, la nouvelle demande devant le

juge civil se heurte à l'autorité de la chose jugée, sauf à démontrer que la salariée a subi un préjudice supplémentaire non démontré en l'espèce ;

Qu'en statuant ainsi, après avoir constaté que la salariée avait été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique et que celui-ci avait été condamné par le tribunal correctionnel à indemniser la salariée des préjudices en résultant, tandis que les demandes présentées devant elle visaient la société Trèfle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il condamne l'employeur à verser à la salariée la somme de 794, 35 euros au titre des congés payés pendant le congé individuel de formation, l'arrêt rendu le 8 septembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, sur les autres points restant en litige, 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 d'appel de Poitiers ;

Condamne la société Trèfle aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Trèfle à payer à la SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer la somme de 3 000 euros ;

## **Analyse des preuves par les juridictions**

La chambre sociale de la Cour de cassation a expliqué dans un arrêt rendu le 26 septembre 2012 qu'il appartient aux juges du fond « *de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral, et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral* ».

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 26 septembre 2012**  
**N° de pourvoi: 11-21844**  
Non publié au bulletin **Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 1er avril 1988 en qualité de serveuse par la société Sebremin exerçant une activité de brasserie ; que la société ayant changé de direction en février 2007, des difficultés sont apparues entre les parties ; que Mme X..., placée en arrêt de travail pour maladie le 18 janvier 2008, a, le 15 juillet suivant, saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que déclarée inapte par le médecin du travail le 1er avril 2009, puis licenciée le 30 avril suivant, elle a demandé à la juridiction prud'homale de dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur pour harcèlement moral ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, l'arrêt retient pour l'essentiel que les attestations versées n'établissent la réalité d'aucune parole émanant des employeurs de nature à faire présumer d'un harcèlement, que le comportement du personnel de la cuisine et notamment du fils des propriétaires relève des relations traditionnellement conflictuelles entre la cuisine et le service sans qu'il soit justifié que l'employeur les connaissait ou les tolérait, que le fait que la salariée n'avait plus la possibilité d'encaisser les clients ni d'en servir certains relève du pouvoir de direction de l'employeur, que la salariée n'établit pas à ce titre avoir fait l'objet d'un traitement différent de celui réservé à d'autres salariés, et que les documents médicaux produits, qui justifient de l'état de santé de la salariée qui s'est trouvée le 18 janvier 2008 en arrêt pour maladie en raison d'un syndrome anxio-dépressif avant d'être déclarée par le médecin du travail " inapte au poste pour danger immédiat ", ne font que reproduire les doléances exprimées par elle ;

Qu'en statuant ainsi, en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par la salariée, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qui concerne le débouté du chef de la demande de rappel de salaire, l'arrêt rendu le 24 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, sur les autres 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 Caen ;

Condamne la société Sebremin aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 2 500 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 vingt-six septembre deux mille douze.

## **De l'utilité de verser au débat des courriers électroniques**

Dans une affaire qui a été jugée par la chambre sociale de la Cour de cassation le 3 février 2016 le harcèlement moral avait été démontré par la production de « *de nombreux courriers électroniques rédigés de façon méprisante, agressive et grossière, dont certains avaient également été adressés, pour information, à d'autres salariés* ».

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 3 février 2016**  
**N° de pourvoi: 14-25843**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le premier moyen, pris en sa cinquième branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 5 septembre 2014), que M. X... a été engagé le 1er avril 2004 par la société Paprec Sud-Ouest en qualité de délégué commercial ; qu'il occupait en dernier lieu les fonctions de responsable commercial ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale, le 4 janvier 2011, d'une demande de résiliation de son contrat de travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts, de dire que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul et de le condamner à payer au salarié diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral, alors, selon le moyen, que le salarié a saisi le 4 janvier 2011 le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, soit après avoir été convoqué le 29 décembre 2010 à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 12 janvier 2011, mais avant d'être licencié le 26 janvier 2011 ; que pour faire droit à la demande du salarié, la cour d'appel a considéré que le harcèlement moral était établi, en se fondant sur les messages électroniques que lui avait adressés son supérieur hiérarchique les 19 et 20 février 2009, 12, 19 et 25 mars 2009, 5 novembre 2009 et 11 février 2010 ; qu'en se fondant ainsi sur des faits trop anciens pour empêcher la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1184 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié, qui avait été destinataire, entre février 2009 et février 2010, de nombreux courriers électroniques rédigés de façon méprisante, agressive et grossière, dont certains avaient également été adressés, pour information, à d'autres salariés, produisait un certificat médical mentionnant un état anxio-dépressif réactionnel à un harcèlement dans le cadre du travail, la cour d'appel a pu en déduire que ces faits rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation de celui-ci aux torts de l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les première, deuxième, troisième et quatrième branches du premier moyen et sur le second moyen, annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Paprec Sud-Ouest aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à M. X... ;



## **Le sort de l'indemnité de préavis en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail**

Il est précisé que par un arrêt en date du 28 avril 2011, la Cour de cassation a expressément jugé que dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est toujours due. (n° de pourvoi 09-40708)

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du jeudi 28 avril 2011**  
**N° de pourvoi: 09-40708 09-40840**  
Publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Vu leur connexité, joint les pourvois n° J 09-40. 708 et C 09-40. 840 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 16 décembre 2008), que Mme X...a été engagée le 6 mars 1989 par la société Areste informatique en qualité d'ingénieur commercial ; que la salariée, en arrêt de travail pour maladie depuis le 14 octobre 2003, a été placée en invalidité 1re catégorie à compter du 14 octobre 2006 ; que contestant le montant des sommes qui lui étaient versées au titre du maintien de sa rémunération en application des dispositions de la convention collective applicable et du régime obligatoire de prévoyance, Mme X...a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail et à la condamnation de son employeur au paiement de diverses sommes à titre salarial et indemnitaire ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de diverses sommes à titre de complément de salaire, de dommages-intérêts pour non-respect de la garantie de salaire, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement injustifié, alors, selon le moyen, que toute décision de justice doit mentionner le nom des magistrats qui en ont délibéré ; que cette condition n'est pas remplie lorsque, comme en l'espèce, la décision mentionne que trois magistrats ont assisté aux débats et au délibéré (M. Payard, président ainsi que Mme Sonokpon et M. Nicolas, conseillers) et indique que le rapport a été effectué par un quatrième magistrat (M. Thomas), dès lors que cette présentation contradictoire ne permet pas de connaître l'identité des magistrats qui ont délibéré, en violation des dispositions des articles 454, 457 et 458 du code de procédure civile ;

Mais attendu que ce moyen est devenu sans objet dès lors que par arrêt rendu le 30 juin 2009, la cour d'appel de Riom, statuant d'office, a rectifié l'erreur dont était entaché son arrêt du 16 décembre 2008 quant à la composition de la cour ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire qu'il a commis des manquements justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts en ne versant pas à Mme X...l'intégralité des sommes auxquelles elle avait droit pendant sa période de maladie, et de le condamner à lui payer diverses sommes à titre de complément de salaire, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement injustifié, alors, selon le moyen :

1°/ que l'avis d'une commission d'interprétation instituée par un accord collectif ne s'impose au juge que si l'accord collectif lui donne la valeur d'un avenant ; que lorsqu'une telle valeur est accordée à l'avis de la commission d'interprétation en vertu non pas du texte initial mais d'un avenant à la convention collective, seuls s'imposent au juge les avis postérieurs à l'entrée

en vigueur dudit avenant, les avis antérieurs conservant, à moins que l'avenant n'en dispose autrement, la valeur qui était la leur à la date à laquelle ils ont été émis ; que la cour d'appel, qui a jugé en l'espèce que le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des sommes dues par l'employeur au titre du maintien du salaire en cas de maladie, devait être calculé sur la base de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois en se fondant directement sur l'avis en date du 27 mai 1993 de la commission d'interprétation instituée par la convention collective du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, cependant qu'antérieurement à l'avenant n° 5 du 8 octobre 1997 étendu par arrêté du 5 mai 1998 (JORF 16 mai 1998), l'article 1. 8 de la convention collective, qui institue la commission d'interprétation, ne prévoyait pas que les avis de celle-ci auraient valeur d'avenant de sorte que l'avis rendu en 1993 ne pouvait avoir une telle valeur, a violé l'article 1. 8 de la convention collective du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie dans sa rédaction applicable à l'espèce antérieure à l'avenant n° 5 du 8 octobre 1997 ainsi que l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en se fondant sur un avis de la commission d'interprétation qui ne les liait pas, cependant qu'il lui incombait de rechercher elle-même le sens des articles 3. 13. 2 et 5. 8. 2 de la convention collective, qui fixaient les obligations de l'employeur en matière de maintien du salaire en cas de maladie, la cour d'appel a méconnu son office et a violé les articles 3. 13. 2 et 5. 8. 2 précités de la convention collective du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie, ensemble les articles L. 1221-1 du code du travail, 1134 et 1184 du code civil ;

3°/ que l'accord relatif à la prévoyance sociale du 10 décembre 1990 prévoit seulement l'obligation, pour l'employeur, de souscrire auprès d'un organisme tiers un contrat de prévoyance destiné à prendre le relais de l'obligation de maintien des salaires, à hauteur de 90 %, mise à la charge de l'employeur durant les 90 premiers jours d'arrêt de travail pour maladie ; qu'il n'était pas contesté en l'espèce que l'employeur avait exécuté cette obligation en souscrivant un contrat de prévoyance collective auprès du Groupe Mornay ; que dès lors, en imputant à faute à l'employeur le fait que Mme X...n'aurait pas perçu l'intégralité des sommes qui lui étaient dues au titre du contrat de prévoyance, cependant que l'employeur était seulement tenu de souscrire un contrat de prévoyance collective et non de garantir sa bonne exécution, la cour d'appel a violé par fausse application les articles 1, 2 et 5 de l'accord relatif à la prévoyance sociale du 10 décembre 1990, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail et les articles 1134 et 1184 du code civil ;

4°/ qu'en toute hypothèse la rémunération de référence pour le calcul des sommes dues au titre de l'obligation de maintien du salaire en cas de maladie ne comprend pas les éléments du salaire qui ne rémunèrent pas le travail proprement dit mais sont liés à la simple présence du salarié ou aux servitudes particulières attachées à la prestation de travail ; qu'en affirmant que les primes de fin d'année devaient être intégrées dans le salaire de référence sans rechercher à quelles conditions le versement de ces primes était subordonné, ce qui conditionnait l'intégration ou non de ces primes dans la base de calcul de l'indemnisation due à la salariée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 3. 13. 2 et 5. 8. 2 de la convention collective du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, ainsi que des articles 1, 2 et 5 de l'accord relatif à la prévoyance sociale du 10 décembre 1990, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail et les articles 1134 et 1184 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a retenu, d'une part, que selon l'avis du 27 mai 1993 rendu par la commission d'interprétation de la convention collective du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique et de librairie du 15 mars 1988 pour l'application des articles 3. 13. 2 et 5. 8. 2 de la convention collective, la période de référence à retenir pour le calcul de la moyenne mensuelle du salaire de référence était celle des douze derniers mois lorsque le salaire comprend une rémunération variable, d'autre part que selon l'article 2 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance, le traitement de référence est égal au salaire net moyen perçu au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail, enfin que cette disposition a été reprise par l'avenant non étendu du 2 juin 1994 modifiant l'article 3. 13. 2 précité, a énoncé à bon droit que le salaire de référence pour la garantie de salaire prévue par les articles 3. 13. 2 et 5. 8. 2 de la convention collective est celui des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des dispositions de l'article 3. 13. 2 de la convention collective que les salariés absents pour maladie reçoivent un pourcentage de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler et de celles de l'accord du 10 décembre 1990 que les indemnités versées sont égales au complément nécessaire pour que le salarié perçoive 100 % de son traitement net imposable, celui-ci devant correspondre au salaire net moyen perçu au cours des douze derniers mois ; que la cour d'appel en a exactement déduit que la prime de fin d'année et la prime de 13e mois devaient être prises en compte pour déterminer le montant du salaire de référence ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de certaines sommes à titre d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, alors, selon le moyen, que le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter ; que la cour d'appel, en condamnant la société Areste à payer à Mme X...une indemnité de préavis et les congés payés y afférents cependant qu'elle constatait que la salariée, qui était en arrêt de travail depuis le 14 octobre 2003, était dans l'impossibilité d'exécuter le préavis, a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Mais attendu que dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est toujours due ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Areste informatique aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Areste informatique à payer à Mme X...la somme de 2 500 euros ;

## **La qualification juridique d'une « démission » assortie de reproches**

La Cour de cassation, comme par exemple dans un arrêt en date du 15 mars 2006, assimile la démission assortie de reproches à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

La Cour explique en effet que *« lorsque un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission »*.

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 15 mars 2006  
N° de pourvoi: 03-45031  
Publié au bulletin Cassation partielle.**

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que M. X..., engagé le 1er avril 1996 en qualité de directeur opérationnel par la société East Cost France, aux droits de laquelle se trouve la société Ahi Europe, a démissionné par lettre du 5 avril 2001 en reprochant à son employeur de ne pas lui avoir versé la rémunération à laquelle il pouvait prétendre ; qu'il a saisi le conseil de prud'hommes le 28 mai 2001 pour faire requalifier la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, obtenir un rappel de salaire et des dommages-intérêts au titre de l'exécution de la clause de non concurrence ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de la société Ahi Europe :

Vu les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que pour requalifier la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce qu'il importe peu sur l'appréciation de la rupture de rechercher si les réclamations de M. X... sont ou non fondées ; elles suffisent, par elles-mêmes, à montrer que la démission est équivoque puisqu'elle n'aurait pas été présentée si sa demande avait été satisfaite ; qu'à défaut la rupture est imputable à l'employeur ;

Attendu, cependant, que lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait sans rechercher si les faits reprochés par M. X... à son employeur justifiaient la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles susvisés ;

Sur le pourvoi incident de M. X..., qui est recevable :

Sur le premier moyen :

Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble les articles 1147 du Code civil et L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande indemnitaire fondée sur le respect de la clause contractuelle de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière, la cour d'appel retient qu'à compter de février 2002 le salarié a violé cette clause ;

Attendu, cependant, que le respect par un salarié d'une clause de non-concurrence illicite lui cause nécessairement un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, après avoir constaté que M. X... avait respecté la clause de non concurrence prévue à son contrat de travail jusqu'au mois de janvier 2002, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi incident qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant d'une part, dit que la rupture du contrat de travail de M. X... était imputable à la société Ahi Europe, condamné cette société à verser à M. X... la somme de 15 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'autre part, débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts au titre de la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 23 mai 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, 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 Paris, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 quinze mars deux mille six.

## **Le contenu de la lettre de démission**

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 29 juin 2005 a expliqué que les motifs énoncés dans la lettre de démission ne fixent pas les limites du litige. Le juge est donc tenu d'examiner les griefs invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans la lettre.



**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 29 juin 2005  
N° de pourvoi: 03-42804  
Publié au bulletin Rejet.**

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que M. X..., engagé le 13 février 1987 en qualité de chauffeur routier par la société Dépannage Côte d'Azur Transports, a adressé à son employeur le 12 juillet 1996 une lettre de démission fondée notamment sur le fait que ses compléments de salaire et de congés payés ne lui avaient pas été réglés pour l'année 1995 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Dépannage Côte d'Azur transports fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 20 février 2003) d'avoir décidé que M. X... avait été licencié sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la lettre de démission fixe les termes du litige ;

qu'en reprenant des éléments non précisés dans la lettre de démission pour considérer que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations contractuelles alors que les éléments invoqués par le salarié dans la lettre de démission n'étaient pas démontrés, la cour d'appel a violé l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; que le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Dépannage Côte d'Azur Transports aux dépens ;

## **La rupture conventionnelle conclue dans un contexte de harcèlement moral**

Dans un arrêt rendu le 29 janvier 2016 la Cour de cassation a clairement indiqué que si l'existence d'un litige entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par lui-même la validité de la convention de rupture conclue il en va différemment lorsqu'il existe un contexte de harcèlement. Elle précise que la rupture du contrat de travail (signée dans un tel contexte) doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié ayant signé une rupture conventionnelle alors qu'il était harcelé a alors le droit à des dommages et intérêts. (N° de pourvoi: 14-10308)

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du jeudi 28 janvier 2016**  
**N° de pourvoi: 14-10308**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Saint Denis de la Réunion, 8 octobre 2013), que Mme X... a été engagée le 17 octobre 2005 par la société Espace aluminium en qualité de "mètreur-dessinatrice" ; qu'à l'issue d'une procédure de rupture conventionnelle, l'employeur lui a remis le 19 février 2010 le solde de tout compte ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique, ci-après annexé :

Attendu, d'une part qu'ayant retenu que la salariée avait connu un épisode de harcèlement moral propre à l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Attendu, d'autre part qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen pris en ses troisième, quatrième, cinquième et sixième branches, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Espace aluminium aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit janvier deux mille seize.

## **La nullité du licenciement survenant suite à des faits de harcèlement moral**

Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 24 juin 2009, a clairement expliqué que « *le licenciement d'un salarié, victime de harcèlement, pour une inaptitude était nul* » (N° de pourvoi: 07-43994)

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 24 juin 2009**  
**N° de pourvoi: 07-43994**  
 Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Rouen, 19 juin 2007), que M. X..., engagé le 30 septembre 1998 en qualité de responsable commercial par la société Confreight, a exercé les fonctions de responsable de l'agence du Havre à compter du mois de janvier 1999 ; que placé en arrêt maladie le 14 janvier 2002, il a été licencié le 15 juin 2002 en raison de son inaptitude totale à tout poste dans l'entreprise ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire, d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif lié aux conditions de harcèlement moral et pour préjudice moral lié à l'altération de son état de santé ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement nul, d'indemnité de préavis et de dommages-intérêts alors, selon le moyen, que l'existence d'un harcèlement moral suppose l'existence d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que les juges du fond doivent donc constater, avant d'admettre l'existence d'un harcèlement moral, la réalité d'actes répétés et injustifiés caractérisant une violence morale et psychologique de nature à nuire au salarié ; qu'en se bornant à relever, pour dire qu'il aurait été évincé et dénigré, et ainsi victime d'un harcèlement moral, que M. X... avait reçu des ordres et des critiques d'une salariée qui se serait comportée comme sa supérieure et lui aurait lancé des quolibets d'une part, avait été destinataire de courriers « insistants » de son employeur les 27 et 28 septembre 2001 d'autre part, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé une faute imputable à l'employeur constitutive d'un harcèlement moral, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-49 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a retenu, d'une part, que M. X... avait fait l'objet de brimades et de dénigrements par sa collaboratrice qui l'avait privé de ses responsabilités, d'autre part, que ces agissements avaient gravement altéré sa santé, son inaptitude étant la conséquence directe de ceux-ci, a exactement décidé que le licenciement de ce salarié, victime de harcèlement, pour une inaptitude dont l'employeur ne pouvait se prévaloir, était nul ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Confreight France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Confreight France à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;  
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille neuf.

Par un arrêt en date du 23 novembre 2011 la chambre sociale de la Cour de cassation confirme que le harcèlement moral à l'encontre d'un salarié rend le licenciement nul. (N° de pourvoi: 10-18571)

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 23 novembre 2011**  
**N° de pourvoi: 10-18571**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Paris, 1er avril 2010), que M. X... engagé le 29 janvier 1996 par la société Décorama, promu cadre responsable métré en janvier 2000, a été placé en arrêt maladie le 20 février 2007 ; qu'un avertissement lui a été notifié le 9 mai 2007 ; que le lendemain, il a été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise et dispensé d'une seconde visite ; qu'ayant refusé le poste de reclassement proposé dans une société du groupe, il a été licencié le 4 juillet 2007 pour inaptitude physique ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de retenir le harcèlement moral à son encontre, de dire en conséquence le licenciement nul et de la condamner à payer des dommages-intérêts à son salarié ainsi que les indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il appartient au juge, lorsque le salarié établit la matérialité de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, d'examiner les éléments objectifs invoqués par l'employeur pour les justifier ; qu'en l'espèce, pour justifier l'" oubli dans l'organigramme " du nom du salarié au service " métré ", l'employeur faisait valoir que cette omission involontaire résultait de ce que le salarié avait été affecté à l'organisation du salon international de la haute horlogerie (SIHH), entité totalement autonome et indépendante du service " métré " relevant, lui, de l'organisation générale de l'entreprise ; que l'employeur en justifiait en produisant l'organigramme de l'ensemble des entités de l'entreprise, le nom de M. X... apparaissant dans l'organigramme dédié au SIHH ; qu'en se bornant à retenir que le salarié établissait l'absence de son nom dans le service " métré ", sans à aucun moment examiner l'élément objectif invoqué par l'employeur, preuve à l'appui, pour justifier l'omission reprochée, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ que la mise à l'écart du salarié suppose un sort particulier qui lui est réservé à la différence de la collectivité du personnel de l'entreprise ; qu'en l'espèce, pour dire établie la mise à l'écart de M. X..., la cour d'appel a relevé que M. Y... avait précisé que le salarié aurait été mis en retrait et se serait retrouvé dans un open space et que les métreurs avec qui il avait travaillé avaient attesté ne plus avoir eu de contacts avec lui ; qu'en s'abstenant de caractériser la situation particulière qui aurait été celle du salarié, à la différence de celle des autres, d'autant qu'elle constatait que les métreurs avaient également attesté avoir " eux-mêmes été affectés dans d'autres bureaux " et que l'employeur produisait de son côté des témoignages, expressément visés par la cour d'appel et dont il résultait qu'une restructuration générale avait été rendue nécessaire et que M. X... s'était pour sa part volontairement isolé des autres car il

n'acceptait pas le départ de l'ancien directeur général, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail ;

3°/ que le seul malaise d'un salarié après un entretien avec son employeur, doit-il être qualifié d'accident du travail, ne saurait faire présumer que le contenu dudit entretien en est la cause lorsque sont ignorés les propos exactement échangés ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément constaté que la teneur des propos échangés lors de l'entretien du 2 avril 2007 n'était pas établie d'une part, que la caisse primaire d'assurance maladie avait reconnu comme accident du travail le malaise dont avait été victime M. X... après ledit entretien, d'autre part ; qu'en s'en tenant à de telles considérations sans caractériser le lien de causalité entre le malaise et l'entretien, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

4°/ que tenu de motiver leur décision, les juges du fond ne peuvent procéder par voie de simple affirmation ; qu'en affirmant péremptoirement que " la direction a adopté des agissements répétés tels que ... la diminution des responsabilités ", sans à aucun moment préciser en quoi les responsabilités de M. X... auraient effectivement été diminuées, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que la seule notification d'une sanction injustifiée à un salarié ne suffit pas à caractériser l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en retenant en l'espèce, que M. X... avait fait l'objet d'un avertissement injustifié comme élément constitutif d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté de la part de la direction de la société, l'existence d'agissements répétés à l'encontre de son cadre responsable du service métré tels l'oubli de son nom dans l'organigramme, sa mise à l'écart, la diminution de ses responsabilités, la notification d'une sanction injustifiée, l'organisation d'un entretien déstabilisant reconnu à l'origine d'un accident du travail, le peu d'empressement manifesté à la volonté exprimée par son cadre de reprendre le travail, tandis que le salarié rapportait la preuve de ce que la direction n'avait pas hésité à solliciter des attestations selon un modèle précis de ses salariés y compris des représentants du personnel, ainsi que la dégradation de sa santé physique et mentale, a ainsi caractérisé le harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;



Plus récemment la Haute-juridiction a, dans un arrêt en date du 13 février 2013, clairement expliqué que quand l'inaptitude définitive de la salariée à son poste de travail avait pour origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet, le licenciement pour inaptitude est nul.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 13 février 2013**  
**N° de pourvoi: 11-26380**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 21 septembre 2011), que Mme X..., engagée le 1er octobre 1988 par la société Système U Centrale régionale Sud au sein de laquelle elle occupait en dernier lieu les fonctions d'employée administrative hautement qualifiée, a été placée en arrêt de travail pour maladie à compter du 18 juin 2007 ; qu'ayant fait l'objet d'un changement de service le 1er septembre 2008 sur avis du médecin du travail et été affectée au service commercial pour une période probatoire d'un mois, elle a avisé la société le 17 septembre 2008 qu'en raison des difficultés d'adaptation rencontrées dans son nouveau poste, elle entendait mettre un terme à la période probatoire ; qu'elle a été licenciée pour inaptitude le 4 novembre 2008 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que l'inaptitude de la salariée a pour origine des agissements de harcèlement moral et de dire nul le licenciement alors, selon le moyen :

1°/ qu'est nul le licenciement pour inaptitude trouvant son origine dans des faits de harcèlement moral ; que si Mme X... a été reconnu inapte à l'occupation de son poste initial, elle a été déclarée apte par le médecin du travail au reclassement sur un poste de l'administration commerciale, proposé par l'employeur, pour lequel elle a rompu sa période probatoire ; que l'inaptitude de la salariée résultait ainsi de son refus du poste de reclassement ; qu'en la considérant comme une conséquence des faits de harcèlement dont la salariée a été victime, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-3 du code du travail ;

2°/ que seul le médecin du travail est habilité à constater l'inaptitude du salarié et en indiquer les causes ; qu'en retenant un lien de causalité entre les faits de harcèlement moral et l'inaptitude de Mme X... pour conclure à la nullité du licenciement, en se fondant implicitement mais nécessairement sur le seul certificat de son médecin traitant, la cour d'appel a violé les articles L. 4624-1, R. 4624-31 et L. 1152-3 du code du travail ;

3°/ que l'avis du médecin du travail du 12 août 2008, qui n'évoque pas le harcèlement moral, indique seulement l'aptitude de la salariée à un poste de reclassement au sein de l'administration commerciale de l'entreprise, sans indication de lieu ni des raisons justifiant l'inaptitude au poste initial ; qu'en retenant que cet avis est particulièrement explicite en ce qu'il retient comme seule indication l'éloignement du secteur V 3, la cour d'appel l'a dénaturé, violant l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis au nombre desquels le certificat médical d'inaptitude, a estimé, hors toute dénaturation, que l'inaptitude définitive de la salariée à son poste de travail avait pour seule origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet ; qu'elle a pu dès lors décider que le licenciement était nul ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Système U Centrale Régionale Sud aux dépens ;

## **Le cumul de dommages et intérêts en cas de harcèlement moral**

Par un arrêt en date du 19 janvier 2012 la chambre sociale de la Cour de cassation a clairement expliqué que « *l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral.* » (N° de pourvoi: 10-30483)

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du jeudi 19 janvier 2012**  
**N° de pourvoi: 10-30483**  
Non publié au bulletin **Cassation partielle**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 16 mars 2004 en qualité d'assistante juridique, coefficient 330, statut cadre, par la Société centres commerciaux dont l'activité est soumise à la convention collective nationale de l'immobilier ; qu'elle a été en congé de maternité du 13 octobre 2005 au 10 avril 2006 ; qu'ayant en vain revendiqué le bénéfice de la qualification de juriste correspondant aux fonctions qu'elle exerçait réellement, elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur le 28 novembre 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes d'indemnités au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral formée par la salariée, l'arrêt, qui relève que l'intéressée soutenait que l'employeur l'avait placée dans une situation d'infériorité et de précarité constantes consistant à la maintenir à un statut inférieur aux autres, à lui demander des preuves supplémentaires de ses compétences pour lui accorder la qualification de juriste quand elle accomplissait déjà le travail correspondant et invoquait également un dénigrement permanent de la part de son supérieur hiérarchique, retient, pour la première série de faits, que ceux-ci participent directement à l'analyse de la rupture du contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il ne peuvent à eux seuls donner lieu à des dommages-intérêts distincts de ceux déjà alloués, et, pour les faits de dénigrement permanent, qu'ils ne sont pas établis ;

Attendu, cependant, que l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Qu'en statuant comme elle a fait alors que la salariée, outre les faits allégués au titre de son maintien à un niveau inférieur, faisait état d'ordres et de conseils sentencieux prodigués avec

condescendance ainsi que de menaces voilées, la cour d'appel, à qui il appartenait de rechercher si les éléments invoqués, pris dans leur ensemble, permettaient de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté Mme X... de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 20 octobre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Paris ;

## **Les conséquences du droit à la réintégration**

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 14 décembre 2016, a expliqué que « *le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé* » (N° de pourvoi: 14-21325)

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 14 décembre 2016  
N° de pourvoi: 14-21325**

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 mai 2014), que Mme X... a été engagée, le 4 septembre 2006, par la société Bellot Mullenbach et associés, en qualité d'assistante ; qu'elle a été licenciée le 31 août 2009 et, se considérant victime d'un harcèlement moral et d'un licenciement en lien avec celui-ci, a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir sa réintégration dans son emploi, le paiement des salaires dus entre le 30 novembre 2009 et le 30 septembre 2011 ainsi que des dommages-intérêts ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt condamnant l'employeur à lui payer les salaires qu'elle aurait dû percevoir et devrait percevoir depuis la date de son licenciement jusqu'à celle de sa réintégration effective, de dire que seraient à déduire les revenus de remplacement éventuellement perçus pendant la période considérée, alors, selon le moyen, qu'en application des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail, tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié pour avoir relaté des agissements répétés de harcèlement moral est nul sauf mauvaise foi du salarié, que dès lors qu'un tel licenciement nul caractérise une atteinte à la liberté d'expression du salarié garantie par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et par l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et la date de sa réintégration peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période, qu'en l'espèce, après avoir jugé que le licenciement de la salarié était nul comme prononcé en raison de la dénonciation de bonne foi par la salariée de faits de harcèlement moral, la cour d'appel a jugé que la salariée avait droit au versement des salaires qu'elle aurait dû percevoir entre son licenciement et la date de sa réintégration, sauf à déduire les revenus de remplacement qu'elle avait pu percevoir, qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail, ensemble l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite

du montant des salaires dont il a été privé ;

Et attendu qu'ayant retenu que le licenciement était nul, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait demandé sa réintégration, a exactement retenu qu'elle devait tenir compte du revenu de remplacement servi à celle-ci pendant la période s'étant écoulée entre le licenciement et la réintégration ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;



## **Les honoraires de résultat de l'avocat**

Dans deux arrêts, rendus le 11 septembre 2014, la Cour de cassation a rappelé qu'un avocat qui a conclu une convention prévoyant un honoraire de résultat ne peut y prétendre qu'une fois que la mission qui lui a été confiée est terminée de manière définitive.

**Cour de cassation**  
**chambre civile 2**  
**Audience publique du jeudi 11 septembre 2014**  
**N° de pourvoi: 13-21739**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'ordonnance attaquée rendue par le premier président d'une cour d'appel (Aix-en-Provence, 14 mai 2013), que M. X..., associé majoritaire de la société civile immobilière Stanlodie, a chargé Mme Z..., avocate, de défendre ses intérêts dans le cadre d'une promesse de vente de terrains faite à un tiers ; qu'à la suite d'un désaccord sur le montant de ses honoraires, Mme Z... a saisi le bâtonnier de son ordre de cette contestation ;

Attendu que l'avocate fait grief à l'ordonnance de dire que la convention d'honoraires du 13 juillet 2011 ne lui donnait vocation que de percevoir un honoraire de 3 588 euros TTC, et constatant que l'avocate avait été réglée de cette somme au titre de cette convention, de rejeter en conséquence sa demande de fixation d'honoraires, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges ne sauraient dénaturer les documents de la cause ; qu'en retenant que l'avocate ne pouvait prétendre à un honoraire de résultat dès lors que la convention d'honoraires ne prévoyait un tel honoraire que dans le cadre de la mission visant à « mener, par voie de négociation ou par tout autre moyen de droit, au rejet de la prorogation de la promesse de vente » et qu'en l'occurrence la décision du tribunal de grande instance n'avait pas débouté la société Cap Sud et M. Y...de leur demande de prorogation des effets de la promesse de vente du 2 janvier 2009, mais avait déclaré leurs prétentions, dont la demande de prorogation, irrecevables faute d'avoir au préalable mis en œuvre la clause compromissoire stipulée dans ladite promesse, quand le « rejet de la prorogation de la promesse de vente » n'impliquait pas nécessairement une décision de « débouté », le premier président de la cour d'appel, qui a dénaturé cette convention d'honoraires, a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en ajoutant que l'honoraire de résultat était d'autant moins dû que l'irrecevabilité de la demande de la société Cap Sud et de M. Y...maintenait le terrain « juridiquement immobilisé », quand la convention d'honoraires subordonnait le paiement de cet honoraire au seul « rejet de la prorogation de la promesse de vente » ce qui n'excluait pas que le bien reste « juridiquement immobilisé », le premier président de la cour d'appel, qui a encore dénaturé cette convention d'honoraires, a violé l'article 1134 du code civil ;

3°/ que les juges sont tenus par la loi du contrat ; qu'au demeurant, en ajoutant de la sorte que l'honoraire de résultat était d'autant moins dû que l'irrecevabilité de la demande de la société Cap Sud et de M. Y...maintenait le terrain « juridiquement immobilisé », sans en toute hypothèse rechercher, ainsi qu'il y était invité, si le bien n'avait pas été remis en vente dès cette décision d'irrecevabilité nonobstant cette « immobilisation juridique », le premier président de la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que l'ordonnance retient que, si c'est à juste titre que l'avocate prétend que l'instance ayant donné lieu au jugement du tribunal du 9 juin 2011 s'est terminée par une décision définitive puisque l'adversaire s'est désisté de son appel à l'encontre de celle-ci, ainsi que l'a constaté la cour d'appel dans son arrêt du 26 janvier 2012, c'est en revanche à tort qu'elle soutient que cette décision lui ouvre droit à l'honoraire de résultat stipulé dans la convention d'honoraires du 13 juillet 2011 ; qu'en effet la mission qui lui avait été confiée dans cette convention " de mener, par voie de négociation ou par tout autre moyen de droit, au rejet de la prorogation de la promesse de vente " n'était pas remplie dans la mesure où la décision du tribunal ne déboutait pas la société Cap Sud et M. Y..., de leur demande de prorogation des effets de la promesse de vente du 2 janvier 2009, mais déclarait leurs prétentions irrecevables faute d'avoir au préalable mis en œuvre la clause compromissaire stipulée dans la promesse, en sorte qu'après cette décision le terrain demeurait juridiquement immobilisé ; que, dans ces conditions, il importe peu que, dans la seconde convention d'honoraires signée entre les parties le 21 mars 2012 à l'occasion de la nouvelle instance introduite par l'adversaire aux mêmes fins que la première, après échec de la conciliation-médiation conventionnelle, M. X...se soit engagé à " régler au 01 avril 2012 une partie des honoraires soit 20 000 euros TTC de Mme Z... dans le cadre de la première procédure, le reliquat intervenant d'ici la fin de l'année 2012 " puisque cet honoraire n'est pas dû ;

Que de ces constatations et énonciations procédant de son appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, le premier président, qui n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu déduire, par une décision exempte de dénaturation de la convention d'honoraires liant les parties, que la demande de l'avocat n'était pas fondée ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

**Cour de cassation**  
**chambre civile 2**  
**Audience publique du jeudi 11 septembre 2014**  
**N° de pourvoi: 13-20659**  
Non publié au bulletin **Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'ordonnance attaquée rendue par le premier président d'une cour d'appel (Aix-en-Provence, 30 avril 2013), que M. et Mme X... ont sollicité l'assistance de M. Y..., avocat, dans le cadre d'un litige concernant l'achat d'un appartement en l'état de futur achèvement ; qu'une convention du 12 décembre 2006 prévoyait le versement d'un honoraire fixe ainsi que d'un honoraire complémentaire de résultat fixé à 8 % HT de la somme obtenue ou économisée ; qu'un protocole transactionnel a été signé entre l'assureur du notaire et les copropriétaires, dont M. et Mme X..., pour permettre le financement de l'achèvement de l'immeuble, la procédure se poursuivant sur la détermination des fautes et la fixation des préjudices ; que M. et Mme X... refusant de régler l'honoraire de résultat à leur avocat, celui-ci a saisi le bâtonnier de son ordre de cette contestation ;

Attendu que M. Y... fait grief à l'ordonnance de le débouter de sa demande tendant à voir fixer le montant des honoraires restant dus par M. et Mme X... à la somme de 6 255, 85 euros TTC, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque l'avocat et son client prévoient la fixation d'un honoraire complémentaire en fonction du résultat obtenu, ledit honoraire est dû dès qu'il est établi que le résultat a été obtenu par un acte ou une décision juridictionnelle irrévocable mettant fin au litige ; que lorsqu'à la date du dessaisissement de l'avocat, une partie du litige est tranchée de manière définitive, l'honoraire de résultat est dû à hauteur du résultat définitivement acquis ; qu'en décidant néanmoins qu'aucun honoraire de résultat n'était dû par M. et Mme X... à M. Y..., motif pris que le résultat obtenu par la conclusion du protocole transactionnel ne mettait pas fin au litige en son entier, après avoir pourtant constaté qu'en vertu de cette transaction, l'assureur du notaire avait accepté, en vertu d'une transaction, de prendre en charge le coût des travaux qui restaient à réaliser et que cette transaction était définitive à l'égard de M. et Mme X..., de sorte que le protocole transactionnel avait mis fin au litige pour M. et Mme X... en ce qui concernait le coût des travaux nécessaires à l'achèvement de l'immeuble, le premier président de la cour d'appel a violé l'article 10, alinéa 3, de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 ;

2°/ qu'est licite la convention qui, outre la rémunération des prestations effectuées, prévoit la fixation d'un honoraire complémentaire en fonction du résultat obtenu ou du service rendu ; que lorsque l'avocat et son client prévoient la fixation d'un honoraire complémentaire en fonction du résultat obtenu, ledit honoraire est dû dès qu'il est établi que le résultat a été obtenu ; qu'en décidant néanmoins qu'aucun honoraire de résultat n'était dû par M. et Mme X... à M. Y... au titre du résultat obtenu au moyen de la conclusion du protocole transactionnel qui prévoyait que le coût des travaux, qui restaient à réaliser au moment de la saisine de M. Y..., était définitivement pris en charge par l'assureur du notaire, au motif inopérant que la

clause relative à l'honoraire de résultat stipulée dans la convention d'honoraire du 12 décembre 2006 ne prévoyait pas expressément le versement d'un honoraire complémentaire au prorata des démarches accomplies en exécution de la mission confiée à M. Y..., le premier président de la cour d'appel a violé l'article 10, alinéa 3, de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 ;

Mais attendu que l'ordonnance retient, à bon droit, que la convention ne prévoit pas le versement de cet honoraire complémentaire au prorata des démarches accomplies en exécution de la mission confiée à M. Y..., en sorte que, même si le coût des travaux qui restaient à réaliser au moment de la saisine de ce dernier a, du point de vue de M. et Mme X..., définitivement été pris en charge par l'assureur du notaire qui s'est réservé le droit d'en réclamer répétition auprès des autres parties au litige, il ne s'agissait que d'un résultat intermédiaire puisque le protocole d'accord transactionnel, qui, selon son article 1/ 2 était « strictement circonscrit aux travaux nécessaires à l'achèvement de l'immeuble » ne mettait pas fin au litige, et l'indiquait d'ailleurs expressément dans son article 1/ 3 : « le présent protocole n'a dès lors nullement pour objet et effet de mettre un terme définitif à la procédure », en sorte que l'honoraire de résultat n'est pas dû par M. et Mme X... ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;