

**HARCELEMENT MORAL** Dénonciation de faits – Protection du salarié (deux espèces) –  
Licenciement fondé sur une pluralité de motifs – Nullité de la rupture (première espèce) – Contrat  
d'apprentissage – Résiliation judiciaire aux torts de l'apprenti (non) (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 juin 2015  
AB immobilier contre M. (p. n° 13-25.554)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 17 septembre 2013), que M. M., engagé le 17 octobre 1997 par la société AB immobilier en qualité de négociateur, exerçant en dernier lieu les fonctions de responsable d'agence, a été licencié pour faute grave par lettre du 22 mai 2009 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul et de la condamner en conséquence au paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que si le licenciement motivé par la dénonciation de faits de harcèlement non avérés est nul, c'est à la condition que le salarié a porté à la connaissance de tiers l'existence de faits qu'il considère comme constitutifs de harcèlement moral ; que ne caractérise pas un acte de relation de faits de harcèlement moral au sens de l'article L.1152-2 du code du travail, la démarche qui consiste à s'opposer aux directives reçues en prétendant qu'il s'agirait de harcèlement moral, sans que ces accusations ne soient destinées à quiconque en dehors de l'employeur lui-même ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reprochait au salarié de continuer « délibérément à rechercher la provocation à mon égard que ce soit par vos propos où vos écrits n'hésitant pas à m'accuser de harcèlement alors que je vous demande tout simplement de faire votre travail correctement et efficacement » ; qu'en considérant que cette formulation autorisait le salarié à revendiquer le bénéfice des dispositions protectrices de l'article L.1152-2 du code du travail, sans relever que ce dernier aurait entendu dénoncer ou révéler des faits de harcèlement moral à d'autres interlocuteurs que l'auteur des prétendues pratiques de harcèlement, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du texte susvisé, ensemble l'article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ que la dénonciation de faits de harcèlement moral peut constituer une cause légitime de licenciement lorsque cette dénonciation intervient de mauvaise foi ; que la mauvaise foi est ainsi caractérisée lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il

dénonce ou lorsque le salarié invoque de manière mensongère des faits inexistant de harcèlement moral pour refuser d'accomplir correctement son travail ; qu'en l'espèce, elle faisait valoir dans ses conclusions que les accusations de harcèlement par le salarié présentaient un caractère systématique et concernaient toutes les demandes qui lui étaient adressées et n'avaient en définitive d'autre objet que de servir un comportement d'obstruction destiné à nuire à l'entreprise ; qu'en jugeant qu'un tel comportement n'était pas de nature à caractériser la mauvaise foi du salarié et en décidant que le licenciement de ce dernier était nul, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L.1152-2 et L.1152-3 du code du travail ;

3°/ que les juges du fond ne sauraient dénaturer les conclusions des parties ; qu'à plusieurs reprises dans ses conclusions d'appel, elle avait mis en avant, s'agissant du harcèlement allégué par le salarié, la « duplicité » du salarié ainsi que sa « mauvaise foi » ; qu'en considérant cependant, pour décider que le licenciement du salarié était nul, que l'employeur n'alléguerait pas la mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a dénaturé ses conclusions et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

4°/ qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'elle avait soutenu que la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement moral consistait en « une réponse du salarié pour s'opposer de manière persistante à l'exécution correcte et efficace du travail qui lui était demandé », ce dont il résultait qu'elle avait expressément remis en cause la bonne foi du salarié, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations en violation des articles L.1152-2 et L.1152-3 du code du travail ;

5°/ qu'en retenant encore, pour décider que le licenciement était nul, qu'il ne peut être retenu pour établi que le salarié aurait agi avec l'« intention manifeste de nuire » en dénonçant les faits de harcèlement moral considérés ; qu'en se déterminant ainsi par un motif impropre à caractériser la mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1152-2 et L.1152-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L.1152-2 du code du travail dans sa version applicable au litige, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ; qu'en vertu de l'article L.1152-3 du même code, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L.1152-1 et L.1152-2 du code précité, toute disposition contraire ou tout acte contraire est nul ; qu'il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ;

Et attendu qu'ayant constaté, hors toute dénaturation, d'une part, que dans la lettre de licenciement il était notamment reproché au salarié d'avoir accusé son employeur de harcèlement à son égard et d'autre part, que celui-ci n'établissait pas que cette dénonciation avait été faite de mauvaise foi, la cour d'appel qui n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que ce grief emportait à lui seul la nullité du licenciement ;

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

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – Mme Geersen, rapp. – Mme Courcol-Bouchard, av. gén. – SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Didier et Pinet, av.)

## Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 juin 2015

B. contre le Fournil des arènes (p. n°14-13.318)

Vu les articles L.1152-2, L.1153-3 et L.6222-18 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme B. a été engagée par la société le Fournil des arènes dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour 24 mois soit du 2 octobre 2009 au 1<sup>er</sup> octobre 2011 ; que le 18 octobre 2010, l'employeur a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage aux torts de l'apprentie, laquelle a formé reconventionnellement la même demande aux torts de l'employeur ;

Attendu que pour prononcer la résiliation du contrat d'apprentissage aux torts de l'apprentie, l'arrêt retient que les accusations très graves et totalement infondées de harcèlement moral voire sexuel portées à l'encontre de son employeur par l'apprentie dans sa lettre du 4 octobre 2010, notamment en invoquant des faits anodins survenus en dehors du lieu et du temps de travail le 19 juin précédent, constituent une faute grave faisant obstacle à la poursuite de l'exécution du contrat d'apprentissage justifiant sa résiliation aux torts de l'apprentie ;

Attendu cependant que, sauf mauvaise foi, la dénonciation d'un harcèlement moral ou sexuel ne pouvant être sanctionnée, ce motif ne peut être pris en considération dans l'appréciation des éventuelles fautes de l'apprentie de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat à ses torts ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser la mauvaise foi de l'apprentie, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, sauf en ce qu'il confirme le jugement du chef de l'indemnité de congés payés jusqu'au mois d'octobre 2010, l'arrêt rendu le 30 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; 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 Limoges ;

(M. Frouin, prés. – Mme Corbel, rapp. – Mme Courcol-Bouchard, av. gén. – SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, M<sup>e</sup> Foussard, av.)

### Note.

Établir des faits de harcèlement moral dans l'entreprise est loin d'être un long fleuve tranquille. Pourtant, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (1), qui introduisait cette notion dans le Code du travail, posait une présomption en faveur du salarié : celle de présenter au juge prud'homal des éléments de fait laissant supposer l'existence de harcèlement. Il revenait alors à l'employeur de prouver que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision se justifiait par des éléments objectifs étrangers à une telle qualification (2).

Mais au détour d'un revirement de majorité présidentielle, ce régime probatoire favorable au salarié

(1) Loi n°2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

(2) Article L.122-52 du Code du travail issu de la loi de 2002.

ne résista pas aux desseins libéraux de la loi *Fillon* du 3 janvier 2003 (3) : dorénavant, le salarié ne devra plus se contenter de présenter des éléments de fait, mais de les établir (4). La différence est de taille, on en conviendra aisément.

La preuve, même aménagée, reste donc la pierre angulaire dans la reconnaissance du harcèlement moral (5).

Se pose alors la question de la dénonciation de tels faits et de la protection qu'instaure l'article L. 1152-2 du Code du travail. En effet, « *aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être (...) licencié (...) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* » (6), nous dit-on.

Si énoncer un principe, c'est bien, le faire vivre c'est mieux et la Cour de cassation s'y attache. Elle confirme, en juin 2015, ce qu'elle avait déjà énoncé en mars 2009 (7), puis en février 2012 (8).

Dans le premier arrêt objet du présent commentaire, un salarié licencié pour faute grave au motif d'avoir dénoncé des faits de harcèlement avait vu son licenciement annulé par la Cour d'appel d'Amiens. À l'appui de son pourvoi devant la juridiction suprême, l'employeur soutenait, d'une part, que la dénonciation en question aurait dû être portée à la connaissance de tiers et non à lui seul et, d'autre part, que faite de mauvaise foi, elle constituait un motif de licenciement.

Fidèle à sa jurisprudence, la Cour de cassation va rejeter le pourvoi au motif « *qu'ayant constaté, hors toute dénaturation, d'une part, que dans la lettre de licenciement, il était notamment reproché au salarié d'avoir accusé son employeur de harcèlement à son égard et, d'autre part, que celui-ci n'établissait pas que cette dénonciation avait été faite de mauvaise foi, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que ce grief emportait à lui seul la nullité du licenciement* ».

Pascal Rennes s'interrogeait, en 2009, sur la pertinence de faire référence à la mauvaise foi, notion

dont l'appréciation peut subir quelques variations bien subjectives (9). Il appelait à une application ferme du principe, c'est-à-dire à ce que la bonne foi soit présumée et que la preuve du contraire pèse sur l'employeur.

La Cour de cassation répond donc aujourd'hui à ces interrogations d'hier et affirme sans tergiversations le principe. On voit mal, d'ailleurs, comment il pourrait en être autrement, sauf à rendre inefficace la protection instituée par l'article L. 1152-2 du Code du travail et à renforcer encore la difficulté pour le salarié d'établir des faits de harcèlement (10).

Le même jour, la Cour de cassation adoptait une position similaire dans une autre affaire (11). Il s'agissait d'une demande de résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage, motivée par des accusations de harcèlement moral, voire sexuel, portées à l'encontre de l'employeur par une apprentie. La Cour d'appel validait la décision patronale au seul motif que ces accusations constituaient une faute grave et faisait fi de la jurisprudence antérieure qui exigeait la preuve de la mauvaise foi du salarié.

Les Hauts magistrats ne l'approuvent pas et cassent l'arrêt au motif que « *sauf mauvaise foi... laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés... la dénonciation d'un harcèlement moral ou sexuel ne peut être sanctionnée* ».

Si quelques doutes persistaient sur la question posée dans ces deux arrêts, ils viennent d'être balayés sans ménagement par la Cour de cassation.

**Dominique Holle,**  
Union départementale CGT  
du Puy de Dôme, DLAJ.

(3) Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003.

(4) Article L. 122-52 du Code du travail issu de la loi de 2003.

(5) H. Gosselin « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouv. 2014 p.197. Plus largement v. le numéro spécial de la RPDS *Le harcèlement moral*, n° 842, juin 2015.

(6) Article L.1152-2 du Code du travail.

(7) Cass. Soc. 10 mars 2009, n°07-44.092, Dr. Ouv. 2009 p.456 n. P. Rennes.

(8) Cass. Soc. 7 février 2012, n° 10-18.035 : la mauvaise foi du salarié qui relate des faits de harcèlement moral « *ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis* ».

(9) Dr. Ouv., septembre 2009, p. 457.

(10) première espèce ci-dessus.

(11) deuxième espèce ci-dessus.