

## **HARCÈLEMENTS** Harcèlement moral – Dénonciation – Protection du salarié – Bénéfice – Faits dénoncés devant être qualifiés par lui de harcèlement moral.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 septembre 2017  
M. Y contre Encyclopaedia Britannica France (p. n° 15-23.045)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y..., engagé par la société Encyclopaedia Britannica France, aujourd'hui dénommée Book Distributors (France) Ltd (la société), exerçant en dernier lieu les fonctions de directeur commercial et vice président France, Belgique et Suisse, a été licencié pour faute grave le 22 février 2011 ; qu'estimant avoir été licencié pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de nullité du licenciement et de réintégration dans l'entreprise ; que la société a été placée en liquidation

judiciaire par jugement du tribunal de commerce en date du 26 juillet 2016, M. X... étant désigné en qualité de liquidateur ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :

Vu l'article L. 1152-2 en sa rédaction applicable en la cause et l'article L. 1152-3 du code du travail ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral ;

Attendu que pour déclarer le licenciement nul, l'arrêt retient que la lettre de licenciement reproche notamment au salarié d'essayer de créer l'illusion d'une brimade, de préférer des accusations diffamatoires en se permettant d'affirmer par écrit, dans un courriel, qu'il subirait des comportements abjects, déstabilisants et profondément injustes sans aucune justification, de tels faits étant qualifiés par l'employeur de dénigrement, de manque de respect manifesté par des propos injurieux, constitutifs d'un abus dans la liberté d'expression ; que ce motif renvoie au courriel adressé le 13 janvier 2011 dans lequel le salarié avisait l'employeur de son souhait de l'informer de vive voix du traitement abject, déstabilisant et profondément injuste qu'il estimait être en train de subir, visant ainsi des agissements de harcèlement moral même si ces termes ne sont pas formellement employés, sollicitant dans un premier temps une rencontre avec son employeur afin de l'informer et dans un second temps une vérification de ses propos ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait pas dénoncé des faits qualifiés par lui d'agissements de harcèlement moral, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le premier moyen du chef de la nullité du licenciement entraîne, par voie de conséquence, la cassation sur le deuxième moyen du chef du paiement de rappel de salaire et des salaires pour la période postérieure au licenciement ;

Par ces motifs :

Casse et annule mais seulement en ce qu'il prononce la nullité du licenciement notifié le 22 février 2011, ordonne la réintégration de M. Y... dans un emploi identique à celui qu'il occupait dans la société Encyclopaedia Britannica France Ltd ou, à défaut dans un emploi équivalent, et en ce qu'il condamne la société Encyclopaedia Britannica France Ltd à payer à M. Y... une somme de 1066 661,62 euros correspondant aux salaires dont il a été privé depuis le 8 février 2011 jusqu'au 30 novembre 2014, déduction faite des revenus de remplacement qui lui ont été servis pendant cette période, et au paiement des salaires et congés payés pour la période postérieure sur la base des sommes mensuelles retenues jusqu'à la réintégration, l'arrêt rendu le 11 juin 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée

(M. Frouin, prés. - SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

#### Note.

1. Aux termes de l'article L.1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. Cet article pose à la fois la définition et l'interdiction du harcèlement moral (1).

En pratique, identifier les comportements qui relèvent du harcèlement moral n'est pas une chose toujours aisée, tant ceux-ci peuvent revêtir des formes et apparences différentes. Par exemple, la frontière entre ce qui relève d'une pratique managériale excessive ou ce qui relève du harcèlement moral est parfois ténue. Du reste, certaines formes d'organisations du travail provoquent par elles-mêmes le harcèlement et la violence au travail, ce qui rend l'identification encore plus délicate.

2. Le harcèlement moral est assurément un phénomène complexe, difficile à qualifier et à quantifier, mais n'en demeure pas moins une violence intolérable. Il est donc essentiel que les victimes, ou les témoins, d'agissements qu'ils estiment constitutifs de harcèlement moral, puissent les dénoncer sans crainte de représailles.

Dans cette optique, le Code du travail interdit les mesures de rétorsion prises à l'encontre des salariés qui ont témoigné d'agissements de harcèlement moral ou qui les ont relatés (2), et frappe ainsi de nullité toute mesure disciplinaire prise à leur encontre pour ce motif (3). L'idée de cette protection est donc de libérer la parole pour que les situations de harcèlement moral émergent et, *in fine*, qu'il y soit mis fin, sans crainte de représailles.

La Cour de cassation pose cependant une limite à cette protection : la bonne foi. En effet, selon la Haute juridiction, « le salarié qui relate des faits de harcèlements moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis » (4). La Chambre sociale a précisé que

(1) Pour une étude complète sur cette question, v. notamment : « Le harcèlement moral », RPDS, n°842, juin 2015.

(2) Art. L. 1152-2 du Code du travail.

(3) Art. L. 1152-3 du Code du travail.

(4) V. not. Cass. Soc. 10 mars 2009, n°07-44.092, BC V n°66 ; Cass. Soc. 7 juin 2011, n°09-71.845 ; Cass. Soc. 5 juill. 2011, n°09-72.909 ; Cass. Soc. 19 oct. 2011, n°10-16.444, BC V n°234, JSL 311-312-11, n. F. Lejeune.

la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par l'intéressé de la fausseté des faits qu'il dénonce (5).

3. Dans la décision commentée, un salarié s'était ouvert par courriel auprès de son employeur en ces termes : « *Je souhaiterais vivement pouvoir vous rencontrer [...], au plus vite pour : vous informer de vive voix du traitement abject, déstabilisant et profondément injuste que je suis en train de subir [...]. Je ne prétends pas vous convaincre, je ne souhaite que m'exprimer. Ce sera à vous ensuite, si vous le jugez opportun, de vérifier mes propos et de vous faire votre propre idée* ».

Pour seule réponse, le salarié recevait une lettre de licenciement lui faisant notamment grief d'avoir « *essayé [...] de créer l'illusion d'une brimade* », proféré des accusations « *diffamatoires* » en se permettant d'affirmer dans son mail qu'il subissait des comportements « *abjects, déstabilisants et profondément injustes* » sans aucune justification, de tels faits étant qualifiés par l'employeur de dénigrement, de manque de respect manifesté par des propos injurieux, constitutifs d'un abus dans la liberté d'expression.

Le salarié, s'estimant licencié pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral, saisissait la juridiction prud'homale en vue d'obtenir l'annulation de ce licenciement.

Le débat portait donc sur le fait de savoir si le salarié, en prétendant auprès de son employeur être victime d'un « *traitement abject, déstabilisant et profondément injuste* », bénéficiait de la protection de l'article L.1152-2 du Code du travail réservée aux personnes ayant relaté des agissements de harcèlement moral. La portée du mail du salarié était donc primordiale, puisqu'il en découlait l'application de la sanction de la nullité prévue par l'article L.1152-3 du Code du travail.

Tant les juges du premier degré que du second (6) ont estimé que, nonobstant la non-utilisation expresse du terme de « harcèlement moral », le salarié devait être considéré comme ayant relaté des faits de harcèlement moral. Partant, il devait bénéficier de la protection de l'article L.1152-2 du Code du travail, de sorte que son licenciement était nul puisqu'intervenant en réaction à sa dénonciation.

Suite au pourvoi formé par l'employeur, les juges du quai de l'Horloge ont censuré les juges du fond car ils

estimaient que « *le salarié n'avait pas dénoncé des faits qualifiés par lui d'agissements de harcèlement moral* ».

En d'autres termes, faute pour le salarié d'avoir formellement qualifié les faits dénoncés de harcèlement moral, il ne pouvait bénéficier de la protection spéciale.

4. L'interprétation retenue par la Cour de cassation nous apparaît trop stricte pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, exiger que le salarié énonce formellement le terme de harcèlement moral et qu'il opère lui-même une qualification juridique pour être protégé des mesures disciplinaires en lien avec sa dénonciation ne nous semble pas correspondre à l'intention du législateur. Les dispositions protectrices précitées sont essentielles puisqu'elles participent à la lutte contre le harcèlement moral. En permettant aux travailleurs de s'ouvrir pleinement d'une situation dont ils sont victimes ou témoins, tout en éloignant la menace disciplinaire, elles permettent de mettre au jour des situations de harcèlement moral pour qu'il y soit mis fin. Il est donc important que cette protection soit largement entendue afin de contrer efficacement les agissements de harcèlement moral.

Le message que la Haute juridiction adresse aux salariés est déconcertant, car une menace disciplinaire trop aisément mobilisable ne peut que conduire les salariés témoins ou victimes de tels agissements à s'envelopper dans leur mutisme, à ne rien dévoiler des violences qu'ils subissent.

Cette solution, par ailleurs, conduit à une situation difficilement compréhensible. Comment expliquer, en effet, qu'un salarié dénonçant des agissements de harcèlement moral, qui en réalité n'en sont pas, bénéficie d'une protection contre les mesures disciplinaires en lien avec cette dénonciation, sous réserve de sa mauvaise foi, alors que parallèlement, un salarié réellement victime ou témoin de tels agissements, mais qui n'aurait pas visé expressément le harcèlement moral dans sa dénonciation, ne bénéficie pas de ladite protection (7) ?

On notera également que la décision ne convainc pas au regard de l'article 12 du Code de procédure civile, aux termes duquel il revient au juge de « *donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux, sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée* ». Au contraire, les juges du fond, en analysant les termes du courriel du salarié

(5) Cass. Soc. 7 févr. 2012, n° 10-18.035 ; Cass. Soc. 10 juin 2015, n° 13-25.554, BCV n° 115.

(6) CPH Paris, Section Encadrement, Formation de départage, 5 févr. 2014, RG n°11/08.497 ; CA Paris, 11 juin 2015, P. 6 - ch. 5 - n° 14/01.841.

(7) J.-P. Lhernould, Du droit à l'immunité liée à la dénonciation de faits de harcèlement moral, JSL n° 439 du 10 oct. 2017.

et en les qualifiant comme relatant une situation de harcèlement moral, ont justement restitué leur exacte qualification aux faits qui leur étaient soumis (8).

Si la Cour de cassation poursuivait sa logique, cette solution aurait vocation à s'étendre au harcèlement sexuel. En conséquence, un salarié qui dénoncerait auprès de son employeur des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle, mais qui ne qualifierait pas de façon littérale la situation de harcèlement sexuel, se verrait lui aussi priver de la protection spéciale en cas de mesure disciplinaire en lien avec cette dénonciation. Cette décision s'inscrit donc à contre-courant de la tendance de la société, de moins en moins tolérante envers les actes de harcèlement.

5. Pour contrer cette décision particulièrement sévère, le salarié pourra chercher une parade. Devant la Cour d'appel de renvoi, il pourra invoquer la nullité

de son licenciement en se fondant, sur la violation de sa liberté d'expression. En effet, la liberté d'expression fait partie des libertés fondamentales protégées par les sources du droit les plus élevées dans la hiérarchie des normes (9). On se souvient du célèbre arrêt *Clavaud*, dans lequel la Cour de cassation a retenu que « l'exercice du droit d'expression dans l'entreprise étant, en principe, dépourvu de sanction, il ne pouvait en être autrement hors de l'entreprise où il s'exerce, sauf abus, dans toute sa plénitude » (10). Cette ligne jurisprudentielle n'a jamais déviée depuis lors (11). La loi offre en outre, désormais, un fondement juridique, l'article L. 1121-1 du Code du travail, qui prévoit que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

**Jérémie Jardonnet**

Avocat au Barreau de Paris

(8) *Ibid.* ; Julien Cortot, Dénonciation du harcèlement moral : les juges jouent sur les « maux », *Dalloz Actualité*, 6 oct. 2017.

(9) Art. 10 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme, article 11 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789.

(10) Cass. Soc. 28 avr. 1988, n° 87-41.804, *Bull. civ. V*, n° 257 ; *Dr. Ouv.* 1988, p. 250, n. A. Jeammeaud et M. Le Friant.

(11) Voir par ex. Cass. Soc. 28 avr. 2011, n° 10-30.107, *Bull. civ. V*, n° 96.