

**HARCÈLEMENT MORAL** Harcèlement caractérisé – Salariée ayant fait preuve d'une attitude de moins en moins collaborative, instauré des dissensions au sein de l'équipe et dénigré le gérant – Faits constituant une réaction au harcèlement – Nullité du licenciement (oui) – Inutilité d'un examen des autres motifs de rupture.

**RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL** Documents de fin de contrat – Remise tardive de l'attestation Pôle Emploi – Préjudice – Pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 juillet 2019  
Mme L. contre Société Garage de l'avenue (p. n° 18-14.317)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 janvier 2018), que Mme L., engagée à compter du 1<sup>er</sup> août 1997 par la société Garage de l'avenue (la société) en qualité de standardiste par contrat à durée indéterminée, occupait en dernier lieu les fonctions d'assistante de direction ; que, licenciée le 19 juin 2012 pour faute grave, et se plaignant d'avoir subi un harcèlement moral, elle a saisi le 8 février 2013 la juridiction prud'homale en réclamant le paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ainsi qu'au titre de la rupture du contrat de travail, outre le paiement d'une prime de bilan ; que la cour d'appel a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de déclarer nul le licenciement et de la condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, au titre des congés payés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, à titre d'indemnité pour licenciement nul, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de la lettre de notification du licenciement du 19 juin 2012, il était reproché à Mme L. son comportement déloyal résultant, d'une part dans le fait d'avoir « adopté progressivement une attitude de moins en moins collaborative (...) Plusieurs salariés se sont plaints au cours des derniers mois de rumeurs calomnieuses que vous avez lancées dans l'entreprise afin de créer des dissensions au sein de l'équipe ou de générer une animosité à mon égard » et d'autre part, d'avoir tenté d'obtenir le paiement d'une prime de bilan en se fondant sur un document sur lequel elle avait apposé seule, de son propre chef, le tampon de la société afin de pouvoir s'en prévaloir à des fins personnelles ; qu'en affirmant pour conclure à la nullité du licenciement, qu'en reprochant à la salariée son attitude moins collaborative et d'avoir répandu des rumeurs calomnieuses, le licenciement aurait donc été au moins en partie motivé par les faits de harcèlement moral qu'elle aurait subis, quand la lettre ne formulait aucun lien entre les griefs qui lui étaient reprochés et ses accusations de harcèlement moral, la cour d'appel a dénaturé les termes de la lettre de rupture et violé en conséquence l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

2°/ que les juges ne peuvent se contenter de relever l'existence d'un harcèlement moral ou d'accusations de harcèlement moral pour conclure que le licenciement ensuite prononcé serait nul ; qu'ils doivent caractériser le lien de causalité entre les agissements subis et la rupture du contrat de travail du salarié ; qu'en concluant à la nullité de la rupture du contrat de travail, sans constater que Mme L. aurait été licenciée pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1152-3 du code du travail ;

3°/ que la lettre de notification du licenciement détaillait amplement le motif qui avait conduit à la rupture du contrat de travail, soit l'attitude déloyale de la salariée qui avait tenté d'obtenir une prime à laquelle elle ne pouvait prétendre, en se fondant sur un document manifestement établi pour les besoins de la cause ; qu'en s'arrêtant, pour conclure à l'absence de justification de la rupture au constat effectué dans cette lettre d'un changement d'attitude de la salariée après le départ de son conjoint et des plaintes de ses collègues quant aux rumeurs qu'elle faisait courir, sans vérifier si le grief invoqué par la société était ou non établi, la cour d'appel a privé sa décision au regard de l'article L. 1232-6 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail que le licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral est nul ;

Et attendu, qu'ayant constaté que le harcèlement moral, résultant notamment du retrait de certaines de ses attributions, d'injures et humiliations de la part du nouveau gérant ou de salariés sans réaction de ce dernier, était caractérisé à l'égard de la salariée, et retenu, sans dénaturation de la lettre de licenciement, que « l'attitude de moins en moins collaborative » ainsi que le fait de créer des dissensions au sein de l'équipe et de dénigrer le gérant, griefs reprochés à la salariée, étaient une réaction au harcèlement moral dont la salariée avait été victime, la cour d'appel, qui n'avait pas à examiner les autres faits énoncés dans la lettre de licenciement, en a exactement déduit la nullité du licenciement ;

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

Sur le premier moyen du pourvoi incident :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de la prime de bilan, alors, selon le moyen, que lorsqu'elle est payée en exécution d'un engagement de l'employeur, une prime constitue un élément de salaire et est obligatoire pour l'employeur dans les conditions fixées par cet engagement ; qu'en l'espèce, Mme L. versait aux débats une proposition de rupture conventionnelle formulée par son employeur au mois de mars 2012 mentionnant le versement de la somme de 7 500 euros au titre de la prime de bilan ainsi que son bulletin de paie pour le mois de mars 2011 établissant que l'employeur lui avait payé la même somme de 7 500 euros au titre de la prime de bilan ; qu'en retenant, au seul vu d'autres documents, que Mme L... ne rapportait pas la preuve de l'existence d'un usage présentant les caractéristiques de constance, de généralité et de fixité, sans rechercher s'il ne résultait pas de la proposition de rupture conventionnelle et du bulletin de paie de mars 2011 l'engagement, par l'employeur, de payer à Mme L. une prime de bilan d'un montant de 7 500 euros pour l'année 2012, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable à la cause antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

Mais attendu qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni des pièces de la procédure que la salariée, qui réclamait le paiement d'une prime contractuelle, avait soutenu devant la cour d'appel que la prime de bilan résultait d'un engagement unilatéral de l'employeur ; que le moyen est donc nouveau, mélangé de fait et de droit, et partant irrecevable ;

Sur le second moyen du pourvoi incident :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive de l'attestation Pôle emploi, alors, selon le moyen, que la remise tardive à un salarié des documents lui permettant de faire valoir ses droits à l'assurance-chômage entraîne nécessairement pour lui un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond ; qu'en l'espèce, Mme L. soutenait que bien qu'ayant été licenciée le 19 juin 2012, elle n'avait, malgré plusieurs relances, pu obtenir ses documents destinés à pôle emploi que le 18 décembre 2012 ; qu'en retenant, pour débouter Mme L. de ses demandes, qu'elle avait finalement été normalement indemnisée pour la période postérieure au 10 septembre 2012, date de la fin de son arrêt maladie, la cour d'appel a méconnu l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction applicable à la cause antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble l'article R. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que la cour d'appel a estimé que la salariée ne justifiait d'aucun préjudice résultant de la remise tardive par l'employeur de l'attestation Pôle emploi ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

(M. Huglo, prés. - SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Monod, Colin et Stoclet, av.)

#### Note.

1 - L'arrêt rapporté est une illustration du principe selon lequel « *il résulte des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail que le licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral est nul* ».

Selon l'arrêt rapporté, la salariée licenciée avait fait l'objet d'un harcèlement moral de la part du nouveau gérant, qui lui avait retiré certaines de ses attributions d'assistante de direction, et l'avait, au surplus, injuriée et humiliée. La salariée avait alors eu, en réaction, une attitude « *de moins en moins collaborative* », avait, en outre, créé des dissensions au sein de l'équipe, et dénigré le gérant, faits sur lesquels s'était appuyée la lettre de licenciement. La Cour d'appel a été approuvée par la Cour de cassation pour avoir déclaré le licenciement nul et ce, sans qu'elle n'ait à examiner les autres faits énoncés par la lettre de rupture (1).

La Cour de cassation s'est ainsi conformée à la doctrine d'un arrêt antérieur, qui avait déjà approuvé une cour d'appel, laquelle, ayant constaté que le harcèlement était caractérisé et que certains des faits reprochés par la lettre de licenciement « *étaient une réaction au harcèlement moral dont elle avait été victime* », « *n'avait pas à examiner les autres faits énoncés dans la lettre de licenciement* » : le licenciement a été déclaré nul sur le fondement des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail (2).

L'arrêt commenté est d'autant plus remarquable que – comme dans l'arrêt précité du 29 juin 2011 – les faits reprochés à la salariée consistaient non pas dans un refus explicite du harcèlement, mais dans un comportement d'insubordination dans le cadre du contrat de travail : il s'agissait d'un comportement

(1) Selon la troisième branche qui relate la lettre de licenciement : attitude déloyale de la salariée, qui avait tenté d'obtenir une prime à laquelle elle ne pouvait prétendre, en se fondant sur un document établi pour les besoins de la cause.

(2) Cass. Soc. 29 juin 2011, n°09-69.444 : selon la deuxième branche du moyen, la salariée aurait, en réaction au harcèlement dont elle avait été victime, injurié ses collègues ou ses subalternes et adopté un comportement de dénigrement systématique à leur égard.

« réactif » au harcèlement, plutôt que d'un refus explicite de celui-ci, même si le refus implicite était évident.

La Cour de cassation ne s'est pas laissée arrêter par la nature de ces faits – pas davantage que par la nature des faits que, selon elle, la cour d'appel n'avait pas à examiner (3), faits qui, dans un autre contexte, auraient pu caractériser une faute, voire même une faute grave.

Saluons ici cet arrêt protecteur des salariés harcelés, lequel présuppose, en quelque sorte, que les motifs de licenciement revêtent un caractère fallacieux lorsque leur vraie cause réside dans une intention harcelante, comme telle interdite par la loi.

2 – La Cour de cassation a, par ailleurs, rejeté le pourvoi incident de la salariée, qui reprochait à la Cour d'appel de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive de l'attestation Pôle Emploi, en retenant « *que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que la cour d'appel a estimé que la salariée ne justifiait d'aucun préjudice résultant de la remise tardive par l'employeur de l'attestation Pôle Emploi* ». Cette motivation est, certes, conforme à la jurisprudence qui prévalait depuis un arrêt du 13 avril 2016(4), selon lequel « *l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation*

*des juges du fond* » et en conséquence, « *le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision* ».

Mais il convient de noter ici que la Cour de cassation a récemment décidé, dans un cas où l'employeur n'avait pas accompli, « *bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi* », que celui-ci avait commis « *une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts* ». La Cour de cassation a censuré la cour d'appel qui avait considéré « *que le salarié n'a interpellé l'employeur sur l'organisation des élections des délégués du personnel qu'au terme d'une collaboration de dix-huit ans et pendant son délai de préavis préalable à son départ à la retraite, et qu'il n'invoque, ni ne rapporte la preuve d'aucun préjudice* » (5). Elle est ainsi revenue à sa jurisprudence antérieure à l'arrêt précité du 13 avril 2016, selon laquelle la violation par l'employeur d'une règle légale ou réglementaire cause nécessairement un préjudice qui doit être réparé (6).

La doctrine de l'arrêt rapporté ne devrait dès lors pas perdurer.

**Marie-France Bied-Charreton,**  
Avocate honoraire au Barreau de Paris

(3) Cf. la note 1.

(4) Cass. Soc. 13 avril 2016, n° 14-28.293, Bull. Civ. V n° 72.

(5) Cass. Soc. 8 janvier 2020, n° 18-20.591.

(6) Par exemple en cas de manquement à l'obligation de paiement du salaire et de communication tardive des documents de fin de contrat : Soc. 5 novembre 2014, pourvoi n° 13-17.831 ; en cas de violation d'une disposition conventionnelle : Soc. 4 décembre 2013 n° 12-23.930, Bull. Civ. V, n° 295.