

SOC.

OR

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 23 mars 2022

Cassation partielle

M. RINUY, conseiller le plus ancien  
faisant fonction de président

Arrêt n° 368 F-D

Pourvoi n° J 20-23.272

## RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

### ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 23 MARS 2022

Mme

a formé le pourvoi n° J 20-23.272 contre l'arrêt rendu le 16 septembre 2020 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant à

défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de Mme de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la

après débats en l'audience publique du 2 février 2022 où étaient présents M. Rinuy, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, Mme Ott, conseiller, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Dumont greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Reims, 16 septembre 2020), Mme [REDACTED] a été engagée par [REDACTED] le 20 octobre 2009 en qualité de chargée de clientèle particuliers, position 9, à l'agence d'Avallon.
2. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, sur avis médical préconisant un rapprochement entre le lieu de travail et le domicile de la salariée, elle a été affectée au poste de conseiller particuliers situé à Arcis sur Aube, position 6.
3. Elle a saisi la juridiction prud'homale le 26 mai 2017 en résiliation de son contrat de travail, invoquant notamment être victime d'un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique ayant conduit à son arrêt de travail pour maladie à compter du 9 août 2016.
4. A partir du 13 juin 2017, elle a été affectée au poste de Conseiller particuliers position 6 à l'agence de Troyes.
5. Déclarée inapte à tout poste le 16 juin 2017, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 5 septembre 2017.
6. Elle a sollicité en dernier lieu la résiliation de son contrat de travail, subsidiairement la nullité de son licenciement, à tout le moins qu'il soit reconnu sans cause réelle et sérieuse, en invoquant tant le harcèlement moral que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, sollicitant en outre une indemnisation tant au titre du harcèlement moral que du manquement à l'obligation de sécurité.

### Examen du moyen

***Sur le moyen, pris en ses quatre premières branches, en ce qu'il reproche à l'arrêt de débouter la salariée de ses demandes au titre d'un harcèlement moral, ci-après annexé***

7. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

***Mais sur le moyen, pris en sa dernière branche, en ce qu'il reproche à l'arrêt de débouter la salariée de ses demandes au titre d'un manquement à l'obligation de sécurité et de ses demandes subséquentes***

*Enoncé du moyen*

Mme [redacted] reproche à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail avec les effets d'un licenciement nul, et subsidiairement, au prononcé d'un licenciement nul, de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement nul, de sa demande de dommages-intérêts en réparation de ses préjudices nés du manquement de l'employeur à l'obligation de prévention des risques, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis outre les congés payés y afférents, alors « que l'obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral impose à l'employeur de mettre en place des actions de prévention et de prendre les mesures nécessaires en cas de signalement de harcèlement pour, s'il est avéré, y mettre fin ; qu'en écartant tout manquement de l'employeur à l'obligation de prévention du harcèlement moral aux motifs que l'employeur avait organisé une enquête une fois averti par la salariée, sans s'expliquer sur le fait que l'enquête était intervenue un an plus tard, que l'employeur n'avait pris aucune mesure suite à l'alerte reçue le 23 mai 2016, ni mis en place, en amont de toute difficulté, de véritables actions de prévention dans l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.4121-1 du code du travail. »

*Réponse de la Cour*

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et l'article L. 4121-2 du même code dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

8. Pour rejeter les demandes de la salariée au titre d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et ses demandes subséquentes, l'arrêt retient, d'une part, que l'employeur a mis en oeuvre une procédure d'enquête au cours de laquelle il a entendu les personnes pouvant avoir été témoin des faits invoqués par la salariée et a saisi le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de sorte qu'il ne peut lui être reproché un défaut de prévention à ce sujet, d'autre part que sur demande du médecin du travail, il a trouvé en 2017 une nouvelle affectation pour la salariée, qui a échoué en raison de l'avis d'inaptitude.

9. En se déterminant ainsi, alors que dans ses conclusions la salariée invoquait l'inertie de l'employeur qui, bien qu'averti de la dégradation des conditions de travail de la salariée dès l'entretien annuel de 2015 par le commentaire écrit qu'elle y avait porté, puis alerté d'abord le 23 mai 2016

par le médecin du travail, lequel, évoquant une souffrance chronique au travail, l'invitait à prendre toutes dispositions nécessaires à la poursuite de l'activité de la salariée dans des conditions préservant l'état de santé de celle-ci pour qui il préconisait un changement d'agence, et encore le 24 mai 2016 par un délégué syndical dans un signalement effectué auprès de la direction des ressources humaines, n'avait mis en place aucune action de prévention et avait réagi tardivement, et seulement après la saisine du conseil des prud'hommes aux fins de résiliation du contrat de travail en raison d'un manquement à l'obligation de sécurité, en décidant le 13 juin 2017 d'une enquête, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

### **Portée et conséquence de la cassation**

La cassation au titre d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité entraîne la cassation par voie de conséquence des chefs de l'arrêt attaqué qui déboutent la salariée de ses demandes à titre de dommages-intérêts de ce chef, au titre de la rupture de son contrat de travail ainsi que de ses demandes au titre des frais irrépétibles et des dépens qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

**PAR CES MOTIFS**, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute Mme [redacted] de sa demande de dommages-intérêts en réparation de ses préjudices nés du harcèlement moral, l'arrêt rendu le 16 septembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Condamne la [redacted] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la [redacted] et la condamne à payer à Mme [redacted] la somme de 3 000 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-trois mars deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour Mme

Mme reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de sa demande tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail avec les effets d'un licenciement nul, et subsidiairement, à voir prononcer un licenciement nul, de l'avoir déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement nul, de sa demande de dommages et intérêts en réparation de ses préjudices nés du harcèlement moral subi et du manquement de l'employeur à l'obligation de prévention des risques, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis outre les congés payés y afférents.

1°) ALORS QUE le mécanisme probatoire applicable au harcèlement moral impose au juge d'apprécier d'abord si le salarié apporte des éléments de nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement ; qu'il en résulte que le juge apprécie l'existence d'une présomption de harcèlement au regard des seuls éléments fournis par le salarié ; que pour écarter l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que les éléments présentés par Mme s'agissant du comportement de son supérieur hiérarchique étaient sérieusement contredits par ceux produits par l'employeur ; qu'en retenant les explications fournies par l'employeur pour apprécier si les éléments invoqués par la salariée laissaient supposer l'existence d'un comportement harcelant de la part de son supérieur hiérarchique, la cour d'appel a violé l'article L.1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le juge apprécie les éléments établis fournis par le salarié pour dire si, pris dans leur ensemble, ils laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral ; que ce n'est qu'une fois cette présomption de harcèlement établie que le juge examine les explications apportées par l'employeur ; que pour écarter l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a retenu d'une part que les éléments présentés par la salariée concernant le comportement de son supérieur hiérarchique étaient contredits par l'employeur, et d'autre part que la rétrogradation rapportée par la salariée était manifeste mais qu'elle était justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement ; qu'en examinant ainsi de manière isolée les éléments fournis par la salariée, la cour d'appel a violé l'article L.1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS QU'en écartant l'existence d'agissements de harcèlement moral de la part du supérieur hiérarchique de Mme , quand elle constatait qu'une collègue de la salariée attestait avoir observé un harcèlement permanent sur Mme ' et avoir entendu le responsable de l'agence et le responsable délégué parler de l'intéressée comme d'un « boulet », la

cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et violé l'article L.1154-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE Mme [redacted] faisait valoir dans ses écritures d'appel (p. 11 et 12) que son employeur l'avait rétrogradée, en dernier lieu, au poste de chargé d'accueil (conseiller commercial) à Lusigny sur Barse en prétextant qu'aucun autre poste n'était disponible et compatible avec les restrictions du médecin du travail bien qu'un autre poste de conseiller particuliers était disponible au 1<sup>er</sup> février 2017 à Troyes Chartreux ; qu'elle en justifiait par la production d'un extrait des postes disponibles dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> février 2017 (production n° 4) ; qu'en affirmant qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier qu'un poste de niveau du poste initial de la salariée (conseillers particuliers) était disponible dans le rayon indiqué par le médecin du travail, la cour d'appel a dénaturé les conclusions d'appel de l'exposante et le bordereau de pièces communiquées y annexé en violation de l'article 4 du code de procédure civile et l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ;

5°) ALORS QUE l'obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral impose à l'employeur de mettre en place des actions de prévention et de prendre les mesures nécessaires en cas de signalement de harcèlement pour, s'il est avéré, y mettre fin ; qu'en écartant tout manquement de l'employeur à l'obligation de prévention du harcèlement moral aux motifs que l'employeur avait organisé une enquête une fois averti par la salariée, sans s'expliquer sur le fait que l'enquête était intervenue un an plus tard, que l'employeur n'avait pris aucune mesure suite à l'alerte reçue le 23 mai 2016, ni mis en place, en amont de toute difficulté, de véritables actions de prévention dans l'entreprise (conclusions de Mme [redacted] p.9, 15, 16 et 18), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.4121-1 du code du travail.

