

■ HARCÈLEMENT MORAL

453-13 Protection liée à la dénonciation de harcèlement moral et compétence du juge des référés

Cass. soc., 21 mars 2018, pourvoi n° 16-24.350, arrêt n° 403 F-D

Vu les articles L. 1152-2, L. 1152-3 et R. 1455-6 du Code du travail, le salarié qui relate des faits qualifiés par lui de harcèlement 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.

Les faits

Une société a mis fin de façon anticipée à la mission de l'un de ses ingénieurs d'étude qui a été placé en période d'inter-contrat. Conformément à la charte inter-contrat en vigueur dans l'entreprise portant obligations contractuelles, le salarié en inter-contrat doit honorer les rendez-vous auxquels il est convié dans l'entreprise. Pourtant, l'ingénieur d'étude a refusé à plusieurs reprises les rendez-vous et échanges proposés par son employeur, ce qui a donné lieu à un avertissement. En réponse aux sollicitations de son employeur, l'ingénieur d'étude a tout d'abord fait état du fait que les raisons ayant conduit à la sortie de sa mission s'apparentaient à une forme de dénigrement, voire de harcèlement. Dans un second temps, il a accepté de rencontrer le directeur opérationnel à condition que ce dernier cesse ses agissements qu'il qualifiait de harcèlement moral.

La lettre de licenciement a repris l'ensemble du contexte lié à la rupture et notamment les accusations de harcèlement moral formulées par le salarié, pour retenir comme motif de licenciement, (a) le manquement à l'obligation de se présenter, en période d'inter-contrat, aux rendez-vous fixés, (b) un manquement important en terme de communication et (c) une absence de remise en cause rendant impossible la poursuite de la relation de travail.

Les demandes et argumentations

Le salarié a saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes afin de solliciter sa réintégration sous astreinte et le paiement de diverses sommes.

Sur appel du salarié, la Cour d'appel de Toulouse a débouté ce dernier de ses demandes en nullité de son licenciement pour dénonciation de faits de harcèlement moral, considérant qu'elles excédaient la compétence du juge des référés.

La cour d'appel retient que le trouble manifestement illicite tenant à la nullité du licenciement est insuffisamment caractérisé. En conséquence de la contestation sérieuse, elle a renvoyé les parties à mieux se pourvoir devant le bureau de jugement.

L'ex salarié soutenait que le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'est pas alléguée, emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement. En l'espèce, il résultait des termes et de la construction de la lettre de licenciement que cette rupture était fondée et motivée par le fait que l'ex salarié avait notamment porté des accusations de harcèlement moral à l'encontre de son supérieur hiérarchique.

Le salarié rappelait également que lorsque l'employeur prétend que la relation d'agissements de harcèlement moral par le salarié procède de

DELSOL AVOCATS
LA QUALITÉ DE LA RELATION



Philippe Pacotte,
Avocat associé,
Delsol Avocats



Julie Layat,
Avocat,
Delsol Avocats

sa mauvaise foi, il appartient au juge des référés, même en présence d'une contestation sérieuse, de rechercher si cette mauvaise foi est ou non établie. Or, en l'espèce, en énonçant que l'ancien salarié n'était pas lui-même certain du bien-fondé de la qualification de harcèlement moral, la cour d'appel a caractérisé l'absence de mauvaise foi du salarié, laquelle ne pouvait résulter que de la connaissance par ce dernier de la fausseté des faits qu'il dénonçait.

Pour sa part, l'employeur soutenait que la lettre de licenciement se limitait à constater les accusations de harcèlement moral et que cette constatation s'inscrit dans le strict cadre du rappel de la situation factuelle des parties avant la rupture.

Selon l'employeur, il résultait des termes et de la construction de la lettre de licenciement que cette rupture était fondée et motivée par le non-respect par le salarié de ses obligations contractuelles et ce indépendamment de toute accusation de harcèlement moral.

La décision, son analyse et sa portée

Au visa des articles L. 1152-2, L. 1152-3 et R. 1455-6 du Code du travail, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel au motif que : « *Il était énoncé dans la lettre de licenciement un grief tiré de la relation de faits qualifiés de harcèlement moral par le salarié et sans se prononcer, comme il le lui était demandé, sur la mauvaise foi du salarié lorsqu'il avait dénoncé ces faits, pour déterminer si le licenciement de celui-ci constituait un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a violé les textes susvisés* ».

Cette décision rappelle la protection dont bénéficie la personne ayant dénoncé des faits de harcèlement moral. Le bénéfice de cette protection suppose d'apprécier le lien entre la dénonciation et la sanction et le cas échéant la mauvaise foi du salarié, ce qui peut relever de la compétence du juge des référés.

• Protection de la personne ayant subi ou refusé de subir une situation de harcèlement moral

Le harcèlement moral est défini à l'article L. 1152-2 du Code du travail de la façon suivante : « *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* ».

Les personnes ayant subi ou refusé de subir une situation de harcèlement moral sont protégées par les dispositions de l'article L. 1152-2 du Code du travail selon lesquelles aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise 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 les agissements de harcèlement moral tels que définis à l'article L. 1153-1 du Code du travail, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

La sanction du non-respect de ces dispositions est la nullité telle que visée à l'article L. 1152-3 du Code du travail dans les termes

suivants : « *Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul* ».

• Appréciation du lien entre la sanction et la situation de harcèlement moral

Le lien entre la sanction et la situation de harcèlement moral a été jugé comme avéré lorsque le comportement reproché au salarié était une réaction au harcèlement moral dont il avait été victime (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444) ; il est de même lorsqu'une faute grave artificiellement invoquée dans le seul but de faire échec à la prohibition de la rupture du contrat de travail par l'employeur au cours d'une période de suspension du contrat de travail (Cass. soc., 11 février 2015, n° 13-26.198).

La chronologie des faits peut également constituer un indice du lien entre la mesure de licenciement et la situation de harcèlement moral. Ainsi, le lien est avéré et la nullité encourue lorsque l'employeur a prononcé un avertissement puis engagé la procédure de licenciement dans un délai de moins de 15 jours suivant la relation par la salariée de faits constituant selon elle une situation de harcèlement moral (Cass. soc., 16 juin 2016, n° 14-26.965).

Enfin, il a été jugé à plusieurs reprises que le grief énoncé dans la lettre de licenciement tiré de la relation d'agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'est pas alléguée, emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement (Cass. soc., 31 mars 2010, n° 07-44.675 ; Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-18.352 ; Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-28.944).

L'arrêt du 21 mars 2018 confirme cette jurisprudence. En l'espèce, selon la Cour de cassation, le grief tel qu'énoncé dans la lettre de licenciement, qui fixe la limite du litige, était tiré de la relation de faits qualifiés de harcèlement moral par le salarié. En effet, même si l'employeur a considéré que le motif de licenciement était lié à un manquement aux obligations contractuelles notamment de se présenter au rendez-vous pendant la période d'inter contrat, il est vrai qu'il résulte de la lettre de licenciement que le refus du salarié a été justifié par des agissements de harcèlement moral.

Le lien entre le harcèlement et la mesure de licenciement résultait donc des termes même de la lettre de licenciement.

• La limite de la protection du salarié : la mauvaise foi du salarié

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092 ; Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 08-44.446 ; Cass. soc., 14 mars 2012, n° 10-28.335 ; Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-28.339). Elle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce (Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.035).

Les cas dans lesquels la mauvaise foi est reconnue sont rares. Il a notamment été jugé que la mauvaise foi était caractérisée lorsque le salarié produit un document à l'appui de ses accusations et dont, de par ses fonctions, un simple examen du document lui était suffisant pour mettre en doute son authenticité. Dans cette affaire récente, les juges en ont déduit que la salariée avait fait usage du courrier frauduleux en toute connaissance de

cause, manquant ainsi à son obligation de loyauté (Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-19.594). Il en est de même lorsque les accusations de harcèlement faites par un salarié à l'encontre de son directeur et portées à la connaissance de collègues de travail revêtaient un caractère mensonger (Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-28.711).

Les juges du fond retiennent également la mauvaise foi du salarié dénonçant une situation de harcèlement lorsqu'il a dénoncé de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement moral dans le but une intention de nuire et plus précisément dans l'intention de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser de son supérieur hiérarchique (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345).

En l'espèce, la Cour de cassation reproche au juge du fond de ne pas s'être prononcé sur la mauvaise foi du salarié, dès lors que la lettre de licenciement faisait état des accusations de harcèlement moral et que l'employeur alléguait que la relation d'agissements de harcèlement moral par le salarié procédait de sa mauvaise foi.

• La dénonciation de harcèlement moral et la notion de trouble manifestement illicite

En application de l'article R. 1455-5 du Code du travail : « Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ».

L'article R. 1455-6 du Code du travail dispose que : « La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en

état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite ».

Ainsi, si le lien entre la dénonciation de harcèlement moral et la mesure de licenciement résulte de l'énoncé du motif du licenciement, le juge des référés est nécessairement compétent pour juger que le licenciement est manifestement nul.

Si l'employeur soutient la mauvaise foi du salarié, le juge des référés doit se prononcer sur la mauvaise foi de ce dernier lors de la dénonciation, pour déterminer si le licenciement du salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement moral constitue un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-17.551 ; Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 14-28.298).

En l'espèce, la Cour de cassation, après avoir jugé que le lien entre la dénonciation de la situation de harcèlement et la mesure de licenciement résultait de l'énoncé même du motif du licenciement, a ainsi confirmé sa jurisprudence selon laquelle, le juge doit se prononcer sur la mauvaise foi du salarié, comme demandé par l'employeur.

Toutefois, dès lors que la lettre de licenciement ne reproche pas expressément au salarié d'avoir dénoncé des faits de harcèlement commis à son encontre, se bornant à un simple rappel de la situation des parties avant l'énoncé des griefs, son licenciement n'est pas manifestement nul. En conséquence, en l'absence de trouble manifestement illicite, il n'y a pas lieu à référé (Cass. soc., 18 févr. 2016, n° 14-26.115).

La compétence du juge des référés sera donc intimement liée à la motivation de la lettre de licenciement... ainsi, encore une fois, la qualité de la rédaction sera l'un des facteurs conditionnant l'issue du litige.

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

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

[...] Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1152-2, L. 1152-3 et R. 1455-6 du code du travail ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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 ; que selon le deuxième, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail, toute

disposition ou tout acte contraire est nul ; qu'il s'en déduit que le salarié qui relate des faits qualifiés par lui de harcèlement 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 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que M. X..., engagé par la société Alten Sud-Ouest en qualité d'ingénieur d'études, a été licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre notifiée le 6 novembre 2015 ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en nullité de son licenciement, de réintégration à son poste de travail sous astreinte et en paiement de diverses sommes, l'arrêt retient qu'il résulte de la lettre de licenciement que l'employeur s'est borné à y contester les accusations de harcèlement dont il faisait l'objet, tout en relevant que le salarié n'était lui-même pas certain du bien-fondé de cette qualification, et que cette contestation s'inscrit dans

le strict cadre du rappel de la situation factuelle des parties avant la rupture, et ce alors qu'il résulte des termes et de la construction de cette lettre de licenciement que cette rupture est fondée et motivée par le non-respect par le salarié de ses obligations contractuelles et ce indépendamment de toute accusation de harcèlement ; que, par conséquent, les demandes présentées par le salarié excèdent la compétence du juge des référés dès lors que le trouble manifestement illicite allégué, à savoir la nullité du licenciement litigieux, est insuffisamment caractérisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'était énoncé dans la lettre de licenciement un grief tiré de la relation de faits qualifiés de harcèlement moral par le salarié et sans se prononcer, comme il le lui était demandé, sur la mauvaise foi du salarié lorsqu'il avait dénoncé ces faits, pour déterminer si le licenciement de celui-ci constituait un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; [...].