

16 septembre 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-26.696

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00699

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Dénonciation de faits de harcèlement moral - Sanction interdite - Exception - Mauvaise foi - Preuve - Moment - Détermination - Portée

Aux termes de l'article L. 1152-2 du code du travail, 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. Selon 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 du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul. 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. L'absence éventuelle dans la lettre de licenciement de mention de la mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté des agissements de harcèlement moral n'est pas exclusive de la mauvaise foi de l'intéressé, laquelle peut être alléguée par l'employeur devant le juge

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Nullité - Cas - Licenciement prononcé en raison de la dénonciation de faits de harcèlement moral - Exception - Dénonciation de mauvaise foi - Invocation en justice - Appréciation - Office du juge - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 16 septembre 2020

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 699 F-P+B

Pourvoi n° Q 18-26.696

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 16 SEPTEMBRE 2020

M. M... D..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° Q 18-26.696 contre l'arrêt rendu le 2 novembre 2018 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 2), dans le litige l'opposant à la société Alten Sud-Ouest, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

Le demandeur 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 Sommé, conseiller, les observations de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat de M. D..., de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Alten Sud-Ouest, après débats en l'audience publique du 17 juin 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Sommé, conseiller rapporteur, M. Joly, conseiller référendaire, ayant voix délibérative, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 2 novembre 2018), engagé le 6 juin 2011 par la société Alten Sud-Ouest en qualité d'ingénieur d'études, M. D... a été licencié le 6 novembre 2015.
2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger son licenciement nul en application des dispositions de l'article L. 1152-3 du code du travail, ordonner sa réintégration et condamner l'employeur au paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en nullité du licenciement et de sa demande subséquente de réintégration, alors :

« 1°/ 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 ; que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en considérant que M. D... avait dénoncé des faits qu'il savait inexistant de harcèlement moral en persistant à reprocher mensongèrement à l'employeur de ne pas lui avoir donné "pendant plusieurs mois" les motifs de sa sortie de mission, cependant qu'il résultait de la lecture de la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, que l'employeur avait, de son propre aveu, reconnu la bonne foi du salarié en énonçant que "vos accusations de harcèlement/dénigrement (dont vous semblez vous-même dans certains de vos écrits, douter de leur caractère approprié à la situation) sont des accusations graves, de surcroît sans aucun fondement ni lien avec la réalité des faits qu'il convient de ne pas utiliser de manière inconsidérée", ce dont il résultait que la lettre de licenciement n'invoquait pas la mauvaise foi du salarié dans sa relation d'agissements de harcèlement moral mais simplement que ceux-ci ne seraient pas avérés et que le salarié lui-même hésitait quant à la qualification adéquate, ce qui était exclusif de toute mauvaise foi, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail, ensemble l'article L. 1232-6 du même code ;

2°/ qu'en toute hypothèse aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou pour avoir relaté des faits de harcèlement moral ; que toute rupture intervenue en méconnaissance de ces principes est nulle ; 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 doit être caractérisée et ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et d'une intention de nuire ; qu'en énonçant, pour débouter M. D... de ses demandes, que la connaissance qu'il avait de la fausseté de ses allégations se déduisait de la contradiction existant entre son souhait affiché d'obtenir des explications sur les motifs de son retrait de mission et son refus persistant de s'expliquer loyalement avec l'employeur sur lesdits motifs qu'il était en droit d'estimer infondés, en alléguant d'un danger potentiel et inexistant, la cour d'appel qui s'est prononcée par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié, a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

3°/ qu'en toute hypothèse aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou pour avoir relaté des faits de harcèlement moral ; que toute rupture intervenue en méconnaissance de ces principes est nulle ; 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 doit être caractérisée et ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ; qu'en énonçant, pour débouter M. D... de ses demandes, que le caractère répétitif et incantatoire des remerciements qu'il adressait à l'employeur et l'expression réitérée de sa volonté d'ouverture au dialogue permettaient de se convaincre de sa mauvaise foi, dès lors qu'il mettait en réalité en échec toutes les tentatives de l'employeur de parvenir à une communication constructive, la cour d'appel s'est prononcée par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié et a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article L. 1152-2 du code du travail, 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. Selon 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 du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul. 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.

5. La cour d'appel a constaté que le salarié avait persisté à reprocher mensongèrement à l'employeur de ne pas lui avoir donné « pendant plusieurs mois » les motifs de sa sortie de mission alors qu'ils avaient été portés à sa connaissance par écrit le 1er juin 2015, qu'il était à l'origine du blocage de toute communication sur ce point et qu'en dénonçant des faits qu'il savait inexistant de harcèlement moral, l'intéressé, déniait tout pouvoir d'appréciation de l'employeur sur son comportement et sur son travail, avait adopté une stratégie lui permettant de se soustraire aux différents entretiens qui étaient fixés par l'employeur et à la discussion contradictoire qu'il appelait pourtant de ses vœux. Elle a également retenu que la connaissance que le salarié avait de la fausseté de ses allégations de harcèlement moral se déduisait, d'une part de la contradiction existant entre son souhait affiché d'obtenir des explications sur les motifs de son retrait de mission et son refus persistant de s'expliquer loyalement avec l'employeur sur lesdits motifs, d'autre part du caractère répétitif des remerciements qu'il avait adressés à l'employeur et de l'expression réitérée de sa volonté d'ouverture au dialogue, alors qu'il avait mis en réalité en échec toutes les tentatives de l'employeur de parvenir à une communication constructive en refusant d'honorer tous les rendez-vous qui lui étaient donnés au mépris de ses obligations contractuelles.

6. La cour d'appel a ainsi caractérisé la mauvaise foi du salarié dans la dénonciation des faits de harcèlement moral.

7. Le moyen, inopérant en sa première branche, en ce que l'absence éventuelle dans la lettre de licenciement de mention de la mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté des agissements de harcèlement moral n'est pas exclusive de la mauvaise foi de l'intéressé, laquelle peut être alléguée par l'employeur devant le juge, n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. D... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize septembre deux mille vingt.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat aux Conseils, pour M. D....

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir dit et jugé que le licenciement de M. M... D... pour cause réelle et sérieuse est justifié, motivé par l'exécution de ses obligations professionnelles, en dehors de tout harcèlement moral et en conséquence, débouté de ses demandes tendant à faire juger que son licenciement était entaché de nullité sur le fondement des articles L. 1152-2 et L. 1153 du code du travail et à ordonner sa réintégration sous astreinte,

AUX MOTIFS PROPRES QUE

Sur la nullité du licenciement

M. D... soutient qu'il a été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral et que son licenciement est entaché de nullité à ce titre. Il estime que la société intimée ne démontre pas sa mauvaise foi et la connaissance qu'il avait de la fausseté des faits dénoncés,

Il fait valoir également qu'il a été licencié pour avoir refusé de subir des agissements de harcèlement moral et que son licenciement est également entaché de nullité à ce titre,

La société intimée se prévaut de la mauvaise foi du salarié dans la dénonciation de faits de harcèlement moral, estimant que celui-ci, en toute connaissance de cause, avait présenté des faits mensongers dans le cadre d'une stratégie de pression et de communication dérivée du chantage afin de s'affranchir de ses obligations contractuelles. Elle conteste le harcèlement moral allégué par le salarié,

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 des 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,

L'article L. 1152-2 dispose qu'aucun salarié ne peut, être sanctionné (...) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés,

L'article L. 1152-3 dispose que 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,

L'article L. 1154-1, issu de la loi du 8 août 2016, prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné doit présenter des éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement,

Il découle de l'article L. 1152-2 précité que le salarié qui relate des faits 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. En effet, la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce, étant rappelé qu'il appartient à l'employeur d'établir la mauvaise foi du salarié,

Il convient cependant dans un premier temps de déterminer si les faits de harcèlement moral sont établis,

M. D... présente à la cour les éléments de fait suivants :

- il a subi son retrait injustifié de la mission Airbus, a été placé en situation d'inter-contrat pendant plusieurs mois en l'absence de réponse à ses questions, a été laissé sans activité à son domicile, voyant son avenir professionnel compromis par une perte d'employabilité manifeste ; il produit le compte rendu de l'entretien d'évaluation du 9 septembre 2014 qui relève que l'objectif d'amélioration de la communication qui lui avait été fixé était atteint, qu'il s'était bien intégré dans l'équipe Airbus EIA, qu'il devait continuer en ce sens en 2015 ; il produit également le courrier du 20 mai 2015 adressé à l'employeur dans lequel il se considère dans une situation proche du harcèlement dans la mesure où les motifs ayant conduit à sa sortie de mission ne lui ont pas été communiqués ; il produit également le courrier du 18 juin suivant que lui a adressé l'employeur dans lequel ce dernier le renvoie aux termes de son courrier du 1er juin 2015 qui expose les motifs de sa sortie de mission, concluant ainsi : "Nous considérons donc désormais ce sujet comme clos",

- à la suite de ce retrait, il a refusé de se rendre dans les locaux de la société car il se sentait dénigré, les motifs de la décision de l'employeur étant infondés, précisant que les accusations formulées dans le courrier du 1er juin 2015 avaient persisté de sorte qu'il s'était retrouvé en situation de souffrance professionnelle ; il produit les courriers du 30 juillet et

du 30 septembre 2015 lui proposant des entretiens sur le site de Labège,

- l'employeur, alerté de cette situation, pour toute réponse, lui a adressé le 8 octobre 2015 une mise en demeure de se présenter le 14 octobre à un entretien, l'accusant d'avoir méconnu ses obligations contractuelles en ne se rendant pas aux entretiens précédents, lui a ensuite reproché d'avoir relaté des agissements de harcèlement moral et a initié une procédure de licenciement ; il produit le courrier portant mise en demeure en date du 8 octobre 2015 et sa convocation à l'entretien préalable au licenciement du 19 octobre 2015,

- il a été licencié pour avoir dénoncé des pressions de sa hiérarchie constitutives de harcèlement moral,

Ces agissements pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral susceptible d'altérer la santé mentale du salarié ou de compromettre son avenir professionnel, de sorte qu'il convient d'examiner d'une part si des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement y sont opposés par l'employeur et d'autre part si ce dernier établit la mauvaise foi du salarié dans la dénonciation de tels faits,

La société Alten verse aux débats le contrat de travail de M. D... qui prévoit que celui-ci exercera ses fonctions aussi bien dans les locaux de la société que dans les établissements des clients de la société et précise que le salarié pourra être appelé à changer de lieu de travail à l'initiative de la société laquelle l'en informera dans les meilleurs délais,

M. D... a ainsi accepté que la société ait la possibilité de le retirer d'une mission et de le positionner sur une nouvelle mission sous réserve qu'il en soit informé,

La société intimée produit le courriel du 30 avril 2015 adressé à M. D... par M. F..., senior business manager, lequel lui confirme la fin de sa mission au sein du projet EIA sur le site d'Airbus,

Elle produit également le courriel de M. W... E... en date du 4 mai 2015, dont les termes ne sont pas contredits par le salarié, dans lequel le responsable ingénieur rappelle à ce dernier que son retrait du projet EIA à compter du 30 avril 2015 avait été porté à sa connaissance par M. P... et lui-même, début avril 2015, et l'informe qu'il reviendra vers lui "pour faire le point sur cette sortie de mission",

En réponse au courrier recommandé de M. D... du 20 mai 2015 dans lequel celui-ci, se disant dans une situation proche du harcèlement, demandait à l'employeur de lui préciser les motifs qui avaient conduit à la fin de sa mission, la société intimée lui a adressé, 11 jours plus tard, soit le 1er juin 2015, un courrier recommandé avec avis de réception qui en dresse une liste claire et précise. L'employeur invoque une communication insuffisante ou même absente du salarié avec le client Airbus qu'il illustre avec des exemples précis laquelle a eu des répercussions négatives sur la qualité des livrables et le respect des délais de livraison,

Ainsi, l'employeur relève des difficultés de communication du salarié qui se sont traduites notamment par un défaut volontaire de réponses à certains courriels ou appels téléphoniques du client, et une absence à certaines réunions sans que le client n'en soit préalablement prévenu,

L'employeur précise également qu'au cours d'une rencontre avec M. E... le 3 avril 2015, le salarié avait refusé de se remettre en question et de modifier son comportement de sorte qu'il n'avait eu d'autre choix que de mettre fin à sa prestation de façon anticipée. Il conteste avoir fait subir au salarié une situation de harcèlement, regrette que l'amélioration dans la communication actée dans le dernier bilan annuel de septembre 2014 n'ait pas perduré et conclut son courrier ainsi :

"Nous espérons que vous aurez désormais compris, au vu du présent courrier, les éléments qui ont conduit à votre sortie anticipée de mission, ainsi que la nécessité d'apporter toutes les corrections nécessaires à votre communication.

Nous comptons sur votre investissement sans faille dans l'attente de cet objectif indispensable et sommes prêts à examiner avec vous l'aide qui pourrait vous être apportée à cette fin",

M. D..., dans la réponse adressée à l'employeur 3 jours plus tard, ne contredit pas ce dernier sur les difficultés de communication qu'il a relevées et le remercie de sa proposition d'aide à l'amélioration de cette dernière,

La société Alten produit le bilan annuel 2013 qui établit qu'elle avait déjà été obligée de mettre fin à la mission de M. D... sur "Utilities" au regard de difficultés relatives à sa communication,

La société intimée établit ainsi, qu'après des entretiens menés début avril 2015 avec le salarié au cours desquels les problèmes de communication avec le client avaient été débattus, elle a décidé du retrait de ce dernier du projet EIA alors même qu'il ne souhaitait pas changer son comportement. Contrairement à ce que soutient le salarié, les motifs ayant présidé à cette décision lui ont été donnés,

Par ailleurs, la société Alten établit avoir à plusieurs reprises convoqué le salarié en entretien tant pour évoquer ses futures missions que pour revenir, conformément à la demande de ce dernier, sur les motifs de son retrait de la mission EIA,

C'est ainsi qu'il ressort des échanges de courriels relatifs au rendez-vous fixé le 31 juillet 2015 que le salarié, estimant ne pas avoir terminé le bilan sur la mission EIA, a demandé à l'employeur de lui préciser quels étaient les livrables qui avaient subi du retard de son fait. Alors que M. J... lui indiquait qu'ils feraient le point lors de l'entretien du 31 juillet, le salarié a refusé de se rendre au rendez-vous,

De même, alors que M. J... est revenu vers M. D... le 30 septembre 2015 et l'a informé qu'il souhaitait que celui-ci rencontre les différents managers et évoque avec lui les futures missions au cours d'un entretien fixé au 2 octobre suivant, lui confirmant clairement qu'ils pourraient parler des raisons de sa sortie de mission EIA et notamment des livrables qui auraient été livrés en retard, celui-ci a refusé de se rendre au rendez-vous,

Il apparaît dès lors que l'employeur, en fixant des rendez-vous au salarié, et en accédant à ses demandes tendant à revenir sur les motifs de son retrait de la mission EIA, a essayé de renouer un dialogue constructif et de positionner M. D..., qui se trouvait en situation d'inter-contrat, sur d'autres missions,

La mise en demeure de se présenter à l'entretien du 14 octobre 2015 notifiée au salarié s'inscrit dans le légitime pouvoir de direction de l'employeur, alors que le salarié refusait tous ses rendez-vous,

En conséquence, il résulte de tous ces éléments pris dans leur ensemble, que le harcèlement moral allégué par le salarié n'est pas établi,

Dans un deuxième temps, il y a lieu d'examiner si effectivement, la lettre de licenciement fait grief au salarié de dénoncer des faits de harcèlement et si l'employeur rapporte la preuve que M. D... avait connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonçait,

Il convient de rappeler les termes de la lettre de licenciement du 5 novembre 2015 qui fixe les limites du litige :

"Depuis votre sortie de mission anticipée le 30 avril 2015, vous refusez tout rendez-vous avec vos différents interlocuteurs au sein de l'entreprise.

Pour expliquer votre refus, vous prétextez ne pas avoir eu connaissance des raisons ayant conduit à votre sortie de mission, ce que vous assimilez à une forme de dénigrement, voire de harcèlement, et ce qui vous empêche, selon vous, d'envisager toute projection vers une autre mission.

Ces raisons vous ont pourtant été clairement données par courrier du 1er juin 2015 valant avertissement ; par ailleurs, les rendez-vous que nous vous avons demandé d'honorer auraient pu permettre de lever les doutes ou incompréhension semblant perdurer de votre part.

Vous apportez ainsi un refus réitéré à toutes nos demandes :

Le 23 juillet 2015, M. W... E..., votre responsable vous contacte en vous indiquant que la responsable RH souhaite faire un point avec vous. Il vous demande vos disponibilités pour organiser un rendez-vous sur Labège. Votre réponse est pour le moins laconique : "concernant X... O..., je suis dispo par tel si besoin".

Le 30 juillet 2015, suite aux différents échanges avec votre hiérarchie, M. Q... J..., directeur opérationnel, vous demande de venir à Labège, le 31 juillet à 14 heures, afin de faire un point avec vous.

Vous répondez le même jour que vous êtes enthousiaste et disponible sur le créneau indiqué mais que vous ne souhaitez pas vous rendre à Labège car vous vous sentez potentiellement en danger. Vous déclinez l'invitation mais proposez un point téléphonique.

M. Q... J... vous rassure en vous indiquant qu'il souhaite évoquer avec vous les possibilités de futures missions et que vous rencontriez les managers. C'est pour ces raisons qu'il a besoin de vous voir.

Il vous rappelle que, selon la charte inter-contrat, le consultant doit honorer les rendez-vous auxquels il est convié par l'entreprise.

Or, vous ne vous présentez pas au rendez-vous le 31 juillet 2015 comme cela vous avait été demandé par votre direction.

Pourtant, vous écrivez vous même dans votre mail du 31 juillet 2015 qu'il est nécessaire de partager un bilan sur votre mission précédente, que ce travail a débuté avec M. W... E..., et qu'il n'est selon vous pas terminé.

Ce rendez-vous aurait donc pu être le moment d'achever ce travail afin de pouvoir démarrer de nouveaux projets et partir sur de nouvelles bases.

Le 30 septembre 2015, M. Q... J... vous demande, par mail, de vous rendre à Labège, le 2 octobre 2015 pour faire un point sur votre période d'inter contrat, les pistes à exploiter et souhaite que vous rencontriez les managers.

Le même jour, vous répondez à M. Q... J... en le remerciant pour cette invitation et ajoutez que vous avez hâte de revenir à Labège et de retrouver une activité "normale". Vous indiquez également vouloir comprendre quelles ont été vos forces et faiblesses avec Alten dans le passé et souhaitez revenir sur les raisons de votre sortie de mission.

M. Q... J... vous répond en vous indiquant qu'il sera possible d'échanger sur ces différents points lors du rendez-vous, si vous le souhaitez.

Malgré sa réponse allant dans le sens de vos apparentes préoccupations, vous indiquez le 1er octobre 2015 qu'il y a peu de chances que vous veniez au rendez-vous.

Vous ne vous présentez effectivement pas le 2 octobre 2015.

Nous nous voyons donc contraints le 8 octobre 2015, face à votre attitude persistante de refus, de vous envoyer une mise en demeure, en courrier recommandé avec accusé de réception, de venir sur Labège pour faire un point le 14 octobre 2015 à 11 heures.

Nous croyons utile de vous préciser que dans l'hypothèse où vous n'honoreriez pas ce rendez-vous l'entreprise se verra dans l'obligation d'en tirer toutes les conséquences.

Pourtant, le 12 octobre 2015, vous envoyez un mail à M. Q... J... lui indiquant que vous êtes impatient de le voir à Labège, à condition qu'il cesse ses agissements que vous qualifiez de harcèlement moral.

Encore, vous réitérez vos accusations de harcèlement le 13 octobre 2015 cette fois par lettre recommandée avec accusé de réception. Selon vous, le harcèlement est constitué par les griefs infondés de l'entreprise ayant conduit à votre sortie de mission, et concluez votre courrier d'une manière pour le moins surprenant et ambiguë :

"convaincu que votre comportement n'est pas le reflet des valeurs véhiculées par notre entreprise, je suis confiant que celle-ci sera tirée les bonnes conséquences de ma non présence à votre convocation. Je reste d'ailleurs plus que jamais ouvert au dialogue (....)".

Nous constatons le 14 octobre 2015 que vous ne vous présentez pas au rendez-vous fixé dans le cadre de la mise en demeure.

Ce comportement est tout à fait inacceptable.

Sous le prétexte que vous êtes en désaccord avec les motifs ayant conduit à votre sortie de mission, vous vous soustrayez à vos obligations contractuelles ; notamment celle de vous présenter, en période d'intercom contrat, aux rendez-vous qui vous sont fixés.

Malgré les diverses mentions, pourtant explicites, de la charte inters contrat dont vous avez été destinataires, vous ne la respectez pas, alors que celle-ci fait partie intégrante de vos obligations contractuelles.

Pour mémoire, le contenu de cette charte pour le moins explicite : "le consultant reste à la disposition de l'entreprise", "sa présence n'est en principe pas obligatoire dans les locaux de l'agence à laquelle il est rattaché, sauf demande du responsable", "le consultant doit rester joignable disponible", "le manager peut demander au salarié de venir à l'agence (entretiens, travaux internes) ". "Le consultant s'engage à honorer tous les rendez-vous auxquelles il sera convié par l'entreprise".

Vous refusez en parallèle tout amorce de dialogue qui permettrait de dénouer la situation et, en tentant de vous apporter les explications nécessaires (mais celle-ci serait-elle seulement suffisant à vos yeux), De repartir sur des bases constructives.

Vous refusez même de rencontrer votre directeur de Département alors que ce dernier vous indique explicitement accepter aborder à nouveau avec vous, si vous le souhaitez, les raisons ayant conduits à votre sortie de mission.

Votre attitude de fermeture extrême ne permet en aucune façon de sortir de l'impasse dans laquelle vous vous êtes vous-même enfermé, et ce malgré la patience et les tentatives réitérées de vos différents interlocuteurs de trouver une issue positive à cette situation.

Enfin, vos accusations de harcèlement/dénigrement (dont vous semblez vous même, dans certains de vos écrits, douter de leur caractère approprié à la situation) sont des accusations graves, de surcroît sans aucun fondement ni lien avec la réalité des faits qu'il convient de ne pas utiliser de manière inconsidérée.

D'une part, sachez que votre sortie de mission anticipée ne s'est pas faite à la légère par notre entreprise, ceci d'autant plus compte tenu de votre connaissance de la mission du fait de votre antériorité au sein de celle-ci. En effet, nous n'avons aucun intérêt à abrégé votre mission, si ce n'est pour pallier certains de vos manquements et répondre aux insatisfactions de notre client, aux fins de préserver la relation commerciale ; les raisons qui vous ont été données, par courrier du 1er juin 2015, ne peuvent s'apparenter à une quelconque forme de harcèlement.

D'autre part, le fait de ne pas être en accord avec les motifs ayant conduit à votre sortie de mission ne vous exonère pas de vos obligations contractuelles.

Enfin, le fait que votre hiérarchie vous demande d'honorer certains rendez-vous pendant votre période d'inter-contrat est tout à fait normal, courant dans notre activité et témoignent en tout état de cause du suivi de nos consultants en inter-contrat ; il ne saurait en aucun cas, là encore, être question de harcèlement moral.

Il ne vous appartient pas, par ailleurs et face à une telle demande, de choisir la forme du rendez-vous vous convenant (téléphonique plutôt que sur place).

En tout état de cause, vous persistez à méconnaître, non seulement vos obligations contractuelles, mais surtout les motivations à l'appui de nos demandes, à savoir votre repositionnement en mission.

Ces éléments engendrent chez nous un questionnement quant à votre volonté réelle d'être affecté sur une mission plutôt que de rester en période d'inter-contrat.

Ils confirment, si cela était encore nécessaire, les manquements importants en termes de communication, de comportement, d'absence de remise en cause dont nous avons déjà été amenés à vous alerter précédemment.

Votre comportement à la poursuite de nos relations impossible puisque vous refusez tout contact avec l'entreprise",

Il apparaît ainsi que la lettre de licenciement inclut dans les motifs de licenciement le fait pour le salarié d'avoir dénoncé une situation de harcèlement moral dont il aurait été victime,

Il a déjà été vu que M. D... a été informé dès le mois d'avril de sa sortie de mission EIA par M. P... et M. E.... Les courriels de M. F..., senior business manager et de M. E..., responsable ingénieur, déjà évoqués dans les développements sur le harcèlement moral allégué, le confirment, et dès le 4 mai 2015, le salarié était informé que M. E... souhaitait encore faire le point avec lui sur les raisons qui ont conduit à la décision de retrait,

Dès lors, M. D..., en indiquant dans sa lettre recommandée du 20 mai 2015, c'est-à-dire 16 jours plus tard, qu'il se considérait "dans une situation proche du harcèlement" avait nécessairement connaissance de la fausseté de la situation qu'il dénonçait,

La société intimée a d'ailleurs répondu par écrit à ses interrogations 11 jours plus tard, par courrier recommandé avec avis de réception du 1er juin 2015,

Il apparaît utile d'en rappeler précisément les termes :

"Collaborateur de notre société depuis le 6 juin 2011, nous souhaitons attirer votre attention sur les circonstances ayant conduit à votre sortie de mission anticipée en date du 30 avril 2015 au soir.

Ainsi, nous avons déploré, depuis quelque temps, d'importants problèmes de communication de votre part lors de votre mission pour notre client Airbus (département EIA) :

- difficultés dans votre communication avec notre client (communication non fluide, défaut de communication quant au statut d'avancement des livrables, alertes non remontées) ;
- défaut volontaire de votre part de réponses à certains courriels ou appels téléphoniques de notre client ;
- absences à certaines réunions clients sans motif et sans avoir prévenu de votre non-participation auxdites réunions au préalable.

Pour manquements ont eu des répercussions négatives sur la mission elle-même, dont, à titre d'exemples :

- manque de visibilité pour notre client sur l'avancement des livrables dont vous étiez en charge ;
- restitution de certains livrables incomplets en raison de votre défaut de demande au client d'informations manquantes ;
- retard dans la livraison de certains livrables ;
- des équilibres au sein de l'équipe, certains de vos collègues devant supporter une surcharge de travail pour pallier vos manquements et le chef de projet ayant dû vous accompagner ;

- reprises, voire réalisation, par le client lui-même de certains livrables dont vous aviez la charge.

Afin de tenter de remédier à vos carences, différentes actions ont été mises en place telles que notamment l'intervention du chef de projet Alten Sud-Ouest en interface avec notre client, la mise en place de points hebdomadaires entre vous et ledit chef de projet, ainsi que le suivi rapproché de vos activités par ce dernier.

Malgré cela, nous n'avons pas noté d'amélioration de votre part.

Bien au contraire, lorsque M. W... E..., votre responsable ingénieur, vous a rencontré le 3 avril 2015 en vous indiquant que vos problèmes de communication avec le client ne pouvaient en aucun cas perdurer, vous lui avez affirmé que, dans tous les cas, vous adopterez la même attitude. Cette absence de votre part de toute remise en cause et volonté d'améliorer vos échanges avec notre client ne nous a pas laissé d'autre choix que de mettre fin à votre prestation de façon anticipée afin de ne pas risquer de nuire gravement à l'image de notre société vis-à-vis de ce client.

En effet, les éléments décrits ci-dessus ont entraîné une insatisfaction de ce dernier ; en conséquence, et de manière plus générale, c'est l'image de l'entreprise qui remise en cause. Une telle situation est contraire à l'image de professionnalisme et de qualité que nous nous évertuons à donner à nos clients au travers de nos consultants. Nous vous rappelons que l'article 8 de votre contrat de travail stipule, entre autres, qu'au cours des missions qui vous sont confiées, vous devez vous efforcer de donner aux clients de la société la plus entière satisfaction. Ainsi, lors d'une mission pour un client, vous représentez la société et, à ce titre, vous devez porter une attention particulière à votre comportement afin de véhiculer l'image de marque de la société, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Par ailleurs, il a été nécessaire de procéder à votre remplacement sur la mission avec une période de recouvrement d'environ trois semaines, période que nous serons dans l'impossibilité de refacturer à notre client",

Il a déjà été rappelé que l'employeur conclut son courrier ainsi :

"Nous espérons que vous aurez désormais compris, au vu du présent courrier, les éléments qui ont conduit à votre sortie anticipée de mission, ainsi que la nécessité d'apporter toutes les corrections nécessaires à votre communication",

Il en découle qu'à compter de la réception de ce courrier du 1er juin 2015, le salarié avait connaissance des motifs ayant présidé à sa sortie de mission,

M. D... a cependant persisté à dénoncer de façon mensongère des faits inexistants de harcèlement moral,

L'employeur verse ainsi aux débats les courriers recommandés et les courriels suivants envoyés par ce dernier :

- le 4 juin 2015, en réponse au courrier du 1er juin de l'employeur, dans lequel le salarié, après avoir remercié pour la proposition d'aide relative à l'amélioration de sa communication y figurant, lui demande si parmi les motifs ayant conduit à sa sortie de mission, certains ne sont pas directement liés à la problématique découlant de "consignes client imprécises", sans autre précision, lesquelles pourraient être "recevables pour justifier sa décision",

- le 30 juillet 2015 dans lequel le salarié remercie M. J... de reprendre contact avec lui, se déclare "enthousiaste" et disponible pour faire le point souhaité par l'employeur le vendredi 31 juillet dans les locaux de Labège, mais l'informe qu'il ne souhaite pas encore se rendre à Labège, car il estime que la compréhension de l'employeur du dossier est encore insuffisante et qu'il se sent "potentiellement en danger..." proposant in fine à l'employeur de faire le point par téléphone,

- le 31 juillet 2015 dans lequel le salarié remercie M. J... de sa réponse (celui-ci lui a un effet précisé par courriel du même jour qu'il souhaitait évoquer avec le salarié les possibilités de futures missions), et l'informe qu'avant de se projeter sur d'autres missions, il souhaite partager un bilan sur la mission précédente, indiquant que l'employeur ne lui avait donné aucune précision sur les livrables concernés par le retard qui lui était reproché,

- le 30 septembre 2015 dans lequel le salarié remercie encore M. J... de son invitation à un entretien du 2 octobre à Labège pour rencontrer les différents managers et évoquer les futures missions, l'informe qu'il a effectivement hâte de revenir à Labège et de retrouver une activité normale mais qu'il doit éviter de "confondre vitesse et précipitation" ; le salarié indique qu'il a "besoin" d'avoir une discussion sérieuse sur les raisons de sa sortie de mission chez EIA, et demande que lui soit fournie notamment la liste des livrables dont le retard lui serait imputable,

- le 1er octobre 2015 dans lequel le salarié remercie M. J... de sa réponse (en effet, ce dernier lui a confirmé que l'échange porterait également sur les motifs de sa sortie de mission comme il le souhaitait), considère que leurs échanges sont très constructifs mais l'informe qu'il y a peu de chances qu'il se rende à l'entretien fixé le 2 octobre à Labège ; le salarié explique que depuis plusieurs semaines, il est accusé de "différents maux", sans autre précision, et qu'il n'a pas encore obtenu d'éléments factuels permettant de les étayer ; il considère que de tels agissements s'apparentent à du dénigrement, harcèlement, se déclarant désolé pour les imprécisions sur les termes et précise qu'il a besoin "d'une amélioration significative" des positions de M. J... avant d'envisager une rencontre à Labège, "vendredi ou un autre jour",

- le 12 et 13 octobre 2015 en réponse à la mise en demeure qui lui a été notifiée de se présenter à un entretien fixé au 14 octobre afin de définir une future mission : le salarié se déclare très impatient de revoir M. J... à Labège à condition que celui-ci cesse ses agissements de harcèlement moral caractérisé par les accusations formulées dans le courrier du 1er juin 2015 "concernant des notions totalement subjectives telles que la qualité de ma communication ou bien encore concernant des notions plus factuelles telles que le retard dans la production de livrables, sans aucun fondement ou preuve pour étayer vos propos",

Il découle de ces éléments que M. D..., non seulement persiste à reprocher mensongèrement à l'employeur de ne pas lui avoir donné "pendant plusieurs mois" les motifs de sa sortie de mission alors qu'ils avaient été portés à sa connaissance par écrit le 1er juin 2015 et qu'il était à l'origine du blocage de toute communication sur ce point, mais encore lui reproche de porter des accusations constitutives de harcèlement moral, lui déniaient ainsi tout pouvoir d'appréciation sur son comportement et sur son travail. En dénonçant des faits qu'il savait inexistant de harcèlement moral, M. D... a adopté une stratégie lui permettant de se soustraire aux différents entretiens qui étaient fixés par l'employeur et à la discussion contradictoire qu'il appelait pourtant de ses vœux,

La connaissance qu'il avait de la fausseté de ses allégations se déduit de la contradiction existant entre son souhait affiché d'obtenir des explications sur les motifs de son retrait de mission et son refus persistant de s'expliquer loyalement avec l'employeur sur lesdits motifs qu'il était en droit d'estimer infondés, en alléguant d'un danger potentiel et inexistant. Le caractère répétitif et incantatoire des remerciements qu'il adresse à l'employeur et l'expression réitérée de sa volonté d'ouverture au dialogue permettent de se convaincre de sa mauvaise foi alors qu'il met en réalité en échec toutes les tentatives de l'employeur de parvenir à une communication constructive,

Le salarié persiste dans ses derniers courriers à reprocher à l'employeur de maintenir ses "accusations" (autrement dit les motifs invoqués dans sa lettre du 1er juin) alors qu'il sait que ce dernier est prêt à en discuter,

Il finit par subordonner un éventuel entretien au retrait par M. J... des "accusations" portées dans le courrier du 1er juin, ce qui caractérise une forme de chantage. Dans un courrier du 28 octobre 2015, il s'estime victime de harcèlement moral alors qu'il a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement auquel il refuse de se présenter, et reproche à M. J... de ne pas avoir répondu à ses interrogations et d'user régulièrement de son pouvoir hiérarchique pour le convoquer de manière plutôt brutale, ce qu'il sait être faux, l'employeur ayant fait preuve de patience malgré les refus récurrents du salarié d'honorer les rendez-vous donnés, au mépris de ses obligations contractuelles,

Il découle de tous ces éléments que la mauvaise foi du salarié lorsqu'il a dénoncé des faits de harcèlement moral est établie de sorte que celui-ci ne peut revendiquer à son profit les dispositions protectrices de l'article L. 1152-2 du code du travail,

Il convient en conséquence, par confirmation du jugement entrepris mais par substitution de motifs, de débouter M. D... de toutes ses demandes,

1° ALORS 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 ; que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en considérant que M. D... avait dénoncé des faits qu'il savait inexistants de harcèlement moral en persistant à reprocher mensongèrement à l'employeur de ne pas lui avoir donné "pendant plusieurs mois" les motifs de sa sortie de mission, cependant qu'il résultait de la lecture de la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, que l'employeur avait, de son propre aveu, reconnu la bonne foi du salarié en énonçant que "vos accusations de harcèlement/dénigrement (dont vous semblez vous-même dans certains de vos écrits, douter de leur caractère approprié à la situation) sont des accusations graves, de surcroît sans aucun fondement ni lien avec la réalité des faits qu'il convient de ne pas utiliser de manière inconsidérée", ce dont il résultait que la lettre de licenciement n'invoquait pas la mauvaise foi du salarié dans sa relation d'agissements de harcèlement moral mais simplement que ceux-ci ne seraient pas avérés et que le salarié lui-même hésitait quant à la qualification adéquate, ce qui était exclusif de toute mauvaise foi, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail, ensemble l'article L. 1232-6 du même code,

2° ALORS QU'en toute hypothèse aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou pour avoir relaté des faits de harcèlement moral ; que toute rupture intervenue en méconnaissance de ces principes est nulle ; 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 doit être caractérisée et ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et d'une intention de nuire ; qu'en énonçant, pour débouter M. D... de ses demandes, que la connaissance qu'il avait de la fausseté de ses allégations se déduisait de la contradiction existant entre son souhait affiché d'obtenir des explications sur les motifs de son retrait de mission et son refus persistant de s'expliquer loyalement avec l'employeur sur lesdits motifs qu'il était en droit d'estimer infondés, en alléguant d'un danger potentiel et inexistant, la cour d'appel qui s'est prononcée par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié, a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail,

3° ALORS QU'en toute hypothèse aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou pour avoir relaté des faits de harcèlement moral ; que toute rupture intervenue en méconnaissance de ces principes est nulle ; 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 doit être caractérisée et ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ; qu'en énonçant, pour débouter M. D... de ses demandes, que le caractère répétitif et incantatoire des remerciements qu'il adressait à l'employeur et l'expression réitérée de sa volonté d'ouverture au dialogue permettaient de se convaincre de sa mauvaise foi, dès lors qu'il mettait en réalité en échec toutes les tentatives de l'employeur de parvenir à une communication constructive, la cour d'appel s'est prononcée par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié et a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de toulouse 42
2 novembre 2018 (n°17/01842)

Textes appliqués

Articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 7 février 2012, pourvoi n° 10-18.035, Bull. 2012, V, n° 55 (cassation).

Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-17.551, Bull. 2015, V, n° 235 (cassation).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 16-09-2020
- Cour d'appel de Toulouse 42 02-11-2018