

## Texte de la décision

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

Sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes 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 ; que selon le second, 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 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, que Mme X... a été engagée le 29 décembre 2005 par la société Hermès Sellier en qualité de vendeuse ; que le 26 septembre 2007, elle a adressé à son employeur un certificat médical d'arrêt de travail faisant état d'un harcèlement ; que par lettre du 27 février 2008, elle a été licenciée pour faute grave pour avoir dénoncé sans fondement des faits de harcèlement moral dont elle aurait été victime ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient qu'ayant dénoncé des faits qui n'étaient pas susceptibles de caractériser un harcèlement moral, elle est de mauvaise foi ; que la dénonciation a en effet été faite après un entretien de recadrage avec son supérieur hiérarchique, lequel après avoir témoigné de sa satisfaction sur son travail, a constaté des attitudes contraires à la bonne entente dans le magasin ; qu'assistée d'un avocat, et donc, nécessairement informée de la légèreté de ses accusations et de ses conséquences pour elle, elle les a néanmoins confirmées, tout en omettant encore à ce jour d'apporter les précisions nécessaires à leur crédibilité ; qu'en réalité les accusations de harcèlement constituent une simple réponse à un recadrage justifié par le comportement adopté par la salariée depuis sa promotion et attesté par ses collègues de travail et caractérisent une manoeuvre délibérée pour se soustraire à l'exercice normal par l'employeur de son pouvoir de direction ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 mars 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, 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 d'Angers ;

Condamne la société Hermès Sellier aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Hermès Sellier à payer à Mme X... la somme de 2 500 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept février deux mille douze.

## MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Barthélemy, Matuchansky et Vexliard, avocat aux Conseils pour Mme X....

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de toutes ses demandes consécutives au licenciement pour faute grave dont elle a été l'objet ;

AUX MOTIFS QUE, s'agissant de la lettre transmise par son conseil à la société Hermès Sellier le 3 décembre 2007, ce courrier ne contient ni accusation précise à l'égard de quiconque ni de griefs susceptibles d'une qualification de harcèlement moral ou à tout le moins d'en faire présumer l'existence ; qu'en particulier le grief d'avoir tenu un entretien puis laissé Madame Z...épouse X... à l'abri des regards effectuer un travail de déstockage dans la réserve du magasin relève, comme l'ont relevé les premiers juges, d'une saine politique managériale destinée à ménager la salariée et ne saurait être qualifiée de harcèlement ; que ne saurait davantage recevoir cette qualification le fait pour un responsable d'enquêter sur des bijoux anormalement découverts par une salariée dans son sac à main et de faire partager ses interrogations à Madame Z...épouse X..., responsable du secteur bijouterie ; que c'est donc, de façon tout à fait légitime que, pour l'exercice normal de son pouvoir de direction lui faisant obligation d'enquêter de tels faits, la SA Hermès Sellier souligne, dans une réponse du 19 décembre 2007, la vacuité des accusations ainsi portées, ne lui permettant pas de vérifier la nécessité de protéger sa salariée contre un éventuel harcèlement moral ; que mise en demeure le 16 janvier 2008 de préciser exactement ce qu'elle reprochait et à qui, Madame Z...épouse X... n'apportait aucune réponse ; qu'elle plaçait ainsi clairement son employeur dans l'impossibilité de réagir utilement puisque personne n'était visé et que les faits étaient insusceptibles de faire présumer un harcèlement moral ; que Madame Z...épouse X... est de mauvaise foi ; qu'en effet cette dénonciation est faite après un entretien de recadrage fait par son supérieur hiérarchique qui, après avoir témoigné de sa satisfaction sur son travail, constatait diverses attitudes contraires à la bonne entente dans le magasin ; qu'assistée d'un avocat et, donc, nécessairement informée de la légèreté de ses accusations et de ses conséquences pour elle, Martine Z...épouse X..., les a néanmoins confirmées, tout en omettant encore à ce jour d'apporter les précisions nécessaires à leur crédibilité, bien que mise en demeure à cette fin ; qu'en réalité les accusations de harcèlement constituent une simple réponse à un recadrage justifié par le comportement adopté par la salariée depuis sa promotion et attesté par ses collègues de travail et caractérisent une manoeuvre délibérée pour se soustraire à l'exercice normal pour l'employeur de son pouvoir de direction ; que la mauvaise foi de Madame Z...épouse X... étant ainsi établie, le maintien de celle-ci dans l'entreprise n'était plus possible et son licenciement pour faute grave était justifié ;

ALORS QUE, D'UNE PART, il est interdit au juge de dénaturer les documents de la procédure ; que le mémoire dactylographié visé par l'arrêt attaqué accompagnant la lettre du conseil de Madame X... contient une série de faits précis imputés en particulier à Monsieur A..., responsable du magasin, auquel est spécialement reproché le fait d'avoir fait réaliser à Madame X... un travail réservé aux débutants en arrière boutique et surtout celui d'avoir voulu, après avoir évoqué la notion de faute professionnelle à deux reprises, faire signer par l'intéressée un document dont seule la seconde page, ne contenant pas de reproches, lui était présentée ; qu'en affirmant que ce document ne contenait ni accusation précise à l'égard de quiconque, ni griefs susceptibles d'une qualification de harcèlement moral, alors qu'il contenait suffisamment de détails permettant à l'employeur de faire suspecter un comportement douteux de la part d'un supérieur hiérarchique tentant d'obtenir une signature par fraude, la cour d'appel a violé le principe de l'interdiction de dénaturer un document de la procédure ;

ALORS QUE, D'AUTRE PART, il est interdit au juge de dénaturer les documents de la procédure ; que le juge viole ce principe, non seulement lorsqu'il méconnaît le contenu et le sens d'un document, mais aussi lorsqu'il l'ignore ; qu'en l'espèce, il ressortait du document dactylographié annexé à la lettre du conseil de Madame X... en date du 6 février 2008 que celle-ci avait répondu de manière circonstanciée à la mise en demeure de l'employeur du 16 janvier 2008 en s'expliquant en détail sur les faits de harcèlement que la société lui reprochait ; qu'en considérant au contraire que ladite mise en demeure était demeurée sans réponse, la cour d'appel a totalement ignoré ce document de la procédure, pourtant visé et intégralement cité dans les conclusions d'appel de la salariée (p. 9 et 10), et l'a par suite dénaturé par omission, violant ainsi à nouveau le principe de l'interdiction de dénaturer les documents de la procédure.

## DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de toutes ses demandes consécutives au licenciement pour faute grave dont elle a été l'objet ;

AUX MOTIFS QUE s'agissant de la lettre transmise par son conseil à la société Hermès Sellier le 3 décembre 2007, ce courrier ne contient ni accusation précise à l'égard de quiconque ni de griefs susceptibles d'une qualification de harcèlement moral ou à tout le moins d'en faire présumer l'existence ; qu'en particulier le grief d'avoir tenu un entretien puis laissé Madame Z...épouse X... à l'abri des regards effectuer un travail de déstockage dans la réserve du magasin relève, comme l'ont relevé les premiers juges, d'une saine politique managériale destinée à ménager la salariée et ne saurait être qualifiée de harcèlement ; que ne saurait davantage recevoir cette qualification le fait pour un responsable d'enquêter sur des bijoux anormalement découverts par une salariée dans son sac à main et de faire partager ses interrogations à Madame Z...épouse X... responsable du secteur bijouterie ; que c'est donc, de façon tout à fait légitime que, pour l'exercice normal de son pouvoir de direction lui faisant obligation d'enquêter de tels faits, la SA Hermès Sellier souligne, dans une réponse du 19 décembre 2007, la vacuité des accusations ainsi portées, ne lui permettant pas de vérifier la nécessité de protéger sa salariée contre un éventuel harcèlement moral ; que mise en demeure le 16 janvier 2008 de préciser exactement ce qu'elle reprochait et à qui, Madame Z...épouse X... n'apportait aucune réponse ; qu'elle plaçait ainsi clairement son employeur dans l'impossibilité de réagir utilement puisque personne n'était visé et que les faits étaient insusceptibles de faire présumer un harcèlement moral ; que Madame Z...épouse X... est de mauvaise foi ; qu'en effet cette dénonciation est faite après un entretien de recadrage fait par son supérieur hiérarchique qui, après avoir témoigné de sa satisfaction sur son travail, constatait diverses attitudes contraires à la bonne entente dans le magasin ; qu'assistée d'un avocat et, donc, nécessairement informée de la légèreté de ses accusations et de ses conséquences pour elle, Martine Z...épouse X..., les a néanmoins confirmées, tout en omettant encore à ce jour d'apporter les précisions nécessaires à leur crédibilité, bien qu'en demeure à cette fin ; qu'en réalité les accusations de harcèlement constituent une simple réponse à un recadrage justifié par le comportement adopté par la salariée depuis sa promotion et attesté par ses collègues de travail et caractérisent une manoeuvre délibérée pour se soustraire à l'exercice normal pour l'employeur de son pouvoir de direction ; que la mauvaise foi de Madame Z...épouse X... étant ainsi établie, le maintien de celle-ci dans l'entreprise n'était plus possible et son licenciement pour faute grave était justifié ;

ALORS QUE, D'UNE PART, 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 ; qu'en cas de litige, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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 ; que seule incombe au salarié la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et que la loi ne lui impose absolument pas de prouver que les faits qu'il établit sont constitutifs de harcèlement ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que le supérieur hiérarchique de la salariée l'aurait accusée de faute professionnelle pour avoir tenu des propos malveillants au magasin ; que la salariée avait été laissée après un entretien à l'abri des regards effectuer un travail de déstockage dans la réserve du magasin, seul endroit de l'établissement hors la vue des autres salariés, et avait été interrogée par une responsable de magasin sur des bijoux anormalement découverts dans son sac à mains ; qu'il ressort nettement de ces constatations que la salariée avait établi des faits qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement, ce dont il résultait qu'il appartenait à l'employeur de prouver que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en se déterminant au motif inopérant que ces faits ne sauraient être qualifiés de harcèlement (arrêt p. 7, avant-dernier alinéa), sans exiger de l'employeur la preuve que les faits établis par la salariée n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé par refus d'application l'article L 1154-1 du code du travail ;

ALORS QUE, D'AUTRE PART, en cas de litige, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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 ;

qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que l'employeur avait reçu le 26 septembre 2007 un arrêt de travail concernant la salariée avec la mention suivante du médecin : « Etat anxieux. Conflit professionnel avec harcèlement professionnel vraisemblablement », ce qui justifiait un arrêt de travail jusqu'au 7 octobre 2007, et que cet arrêt de travail avait été ensuite prolongé à plusieurs reprises ; qu'en omettant totalement de prendre en considération l'appréciation précitée du médecin, laquelle suffisait à faire présumer l'existence d'un harcèlement, et en s'abstenant d'exiger de l'employeur qu'il en rapporte la preuve contraire, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L 1154-1 du code du travail.

### TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de toutes ses demandes consécutives au licenciement pour faute grave dont elle a été l'objet ;

AUX MOTIFS QUE s'agissant de la lettre transmise par son conseil à la société Hermès Sellier le 3 décembre 2007, ce courrier ne contient ni accusation précise à l'égard de quiconque ni de griefs susceptibles d'une qualification de harcèlement moral ou à tout le moins d'en faire présumer l'existence ; qu'en particulier le grief d'avoir tenu un entretien puis laissé Madame Z...épouse X... à l'abri des regards effectuer un travail de déstockage dans la réserve du magasin relève, comme l'ont relevé les premiers juges, d'une saine politique managériale destinée à ménager la salariée et ne saurait être qualifiée de harcèlement ; que ne saurait davantage recevoir cette qualification le fait pour un responsable d'enquêter sur des bijoux anormalement découverts par une salariée dans son sac à main et de faire partager ses interrogations à Madame Z...épouse X... responsable du secteur bijouterie ; que c'est donc de façon tout à fait légitime que, pour l'exercice normal de son pouvoir de direction lui faisant obligation d'enquêter de tels faits, la SA Hermès Sellier souligne, dans une réponse du 19 décembre 2007, la vacuité des accusations ainsi portées, ne lui permettant pas de vérifier la nécessité de protéger sa salariée contre un éventuel harcèlement moral ; que mise en demeure le 16 janvier 2008 de préciser exactement ce qu'elle reprochait et à qui, Madame Z...épouse X... n'apportait aucune réponse ; qu'elle plaçait ainsi clairement son employeur dans l'impossibilité de réagir utilement puisque personne n'était visé et que les faits étaient insusceptibles de faire présumer un harcèlement moral ; que Madame Z...épouse X... est de mauvaise foi ; qu'en effet cette dénonciation est faite après un entretien de recadrage fait par son supérieur hiérarchique qui, après avoir témoigné de sa satisfaction sur son travail, constatait diverses attitudes contraires à la bonne entente dans le magasin ; qu'assistée d'un avocat et, donc, nécessairement informée de la légèreté de ses accusations et de ses conséquences pour elle, Martine Z...épouse X..., les a néanmoins confirmées, tout en omettant encore à ce jour d'apporter les précisions nécessaires à leur crédibilité, bien qu'en demeure à cette fin ; qu'en réalité les accusations de harcèlement constituent une simple réponse à un recadrage justifié par le comportement adopté par la salariée depuis sa promotion et attesté par ses collègues de travail et caractérisent une manoeuvre délibérée pour se soustraire à l'exercice normal pour l'employeur de son pouvoir de direction ; que la mauvaise foi de Madame Z...épouse X... étant ainsi établie, le maintien de celle-ci dans l'entreprise n'était plus possible et son licenciement pour faute grave était justifié ;

ALORS QUE, D'UNE PART, 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, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ; que toute rupture de 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 ; qu'il se déduit de ces dispositions 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 ; que, par suite, en se déterminant au motif tiré de la mauvaise foi de la salariée, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par Madame X... dans ses conclusions d'appel (p. 12 et 13), si ce n'était pas précisément pour les besoins de la cause et pour échapper à la nullité du licenciement, qu'au vu de la jurisprudence nouvelle de la Cour de cassation sur l'exception de mauvaise foi, la société Hermès Sellier, qui n'avait jamais invoqué la mauvaise foi de la salariée, ni dans sa lettre de licenciement, ni dans la procédure de première instance, ne s'étant prévalué que de la légèreté des accusations de cette dernière à son égard, pour la première fois en cause d'appel, avait imaginé de prétendre à une mauvaise foi caractérisée de son employée, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L 1152-3 du code du travail ;

ALORS QUE, D'AUTRE PART ET EN TOUT ÉTAT DE CAUSE, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en privant la salariée de toute indemnité au seul motif que sa mauvaise foi étant établie, le maintien dans l'entreprise n'était plus possible et son licenciement pour faute grave justifié, sans rechercher aucunement en quoi le comportement de l'intéressée stigmatisé dans la lettre de licenciement était constitutif d'une faute grave, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L 1234-1 du code du travail.