1 juin 2022
Cour de cassation
Pourvoi nº 20-22.058

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00659

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 1er juin 2022

Cassation

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 659 F-D

Pourvoi n° Q 20-22.058

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 1ER JUIN 2022

La société Liebherr France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], [Localité 5], a formé le pourvoi n° Q 20-22.058 contre l'arrêt rendu le 22 septembre 2020 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [J] [Z], domicilié [Adresse 3], [Localité 4],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1], [Localité 6],

défendeurs 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 M. Seguy, conseiller, les observations de la SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de la société Liebherr France, de Me Haas, avocat de M. [Z], après débats en l'audience publique du 5 avril 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Lavigne, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 22 septembre 2020), M. [Z] a été engagé le 21 février 2014 par la société Liebherr France (la société) en qualité d'ingénieur documentation.

2. Licencié pour faute grave le 24 avril 2017, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette mesure et obtenir paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié diverses sommes au titre du préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement, du salaire correspondant à la mise à pied, des congés payés afférents et à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que de le condamner, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, à rembourser à l'organisme intéressé, dans la limite de six mois, les indemnités de chômage versées au salarié licencié du jour de son licenciement à celui de la décision, alors :

« 1° / qu'il appartient aux juges du fond d'analyser, même sommairement, les pièces et éléments sur lesquels ils fondent leur décision ; qu'en refusant, pour écarter l'existence d'une faute grave de la part du salarié liée à un harcèlement moral exercé sur une autre salariée, d'analyser, même sommairement, le contenu de l'enquête interne diligentée par l'employeur, motifs pris, d'une part, de ce que cette enquête avait été confiée, non au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, mais à la direction des ressources humaines et, d'autre part, de ce que huit personnes seulement sur les vingt composant le service avaient été interrogées, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à écarter cet élément de preuve, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;
2°/ qu'en énonçant, pour écarter l'existence d'une faute grave de la part du salarié liée à un harcèlement moral exercé sur une autre salariée, que les critères objectifs ayant présidé à la sélection des témoins pour la réalisation de l'enquête interne n'étaient pas connus, quand l'employeur expliquait que les salariés entendus étaient ceux situés au plus proche de M. [Z] et de la salariée visée par les faits de harcèlement et produisait à cet égard une attestation de l'adjoint au directeur des ressources humaines, selon laquelle les salariés entendus étaient « les collègues de travail qui se trouvaient directement aux abords de M. [Z] et de Mme [E], la manager Mme [X], ainsi que M. [W], un autre responsable de service qui travaille dans le même open space », la cour d'appel a derechef méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 455 du code de procédure civile :

4. Selon ce texte, tout jugement doit être motivé. Les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions.

5. Pour juger dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, à l'encontre duquel la société s'était prévalue d'agissements de harcèlement moral envers une de ses collègues, l'arrêt retient que l'enquête interne diligentée par l'employeur, après la dénonciation de faits par cette collègue, avait été confiée, non pas au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, mais à la direction des ressources humaines et que huit personnes seulement avaient été interrogées, sur les vingt composant le service et sans que soient connus les critères objectifs ayant présidé à la sélection des témoins.

6. En statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter cet élément de preuve, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 septembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de

Colmar ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne M. [Z] aux dépens ;

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

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 premier juin deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat aux Conseils, pour la société Liebherr France

La société Liebherr France fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'avoir condamnée à payer à monsieur [Z] les sommes de (1) avec intérêts au taux légal à compter de la demande introductive d'instance, 9 912,72 euros au titre du préavis, 991,27 euros au titre des congés payés afférents, 1 982,54 euros au titre de l'indemnité de licenciement, 1 689,48 euros au titre du salaire correspondant à la mise à pied, 168,94 euros au titre des congés payés afférents, (2) avec intérêts au taux légal à compter de l'arrêt, 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de l'avoir condamnée, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, à rembourser à l'organisme intéressé, dans la limite de six mois, les indemnités de chômage versées au salarié licencié au jour de son licenciement à celui de la décision ;

1) Alors qu'il appartient aux juges du fond d'analyser, même sommairement, les pièces et éléments sur lesquels ils fondent leur décision ; qu'en refusant, pour écarter l'existence d'une faute grave de la part du salarié liée à un harcèlement moral exercé sur une autre salariée, d'analyser, même sommairement, le contenu de l'enquête interne diligentée par l'employeur, motifs pris, d'une part, de ce que cette enquête avait été confiée, non au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, mais à la direction des ressources humaines et, d'autre part, de ce que huit personnes seulement sur les vingt composant le service avaient été interrogées (arrêt, p. 4, al. 6 et 7), la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à écarter cet élément de preuve, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

2) Alors qu'en énonçant, pour écarter l'existence d'une faute grave de la part du salarié liée à un harcèlement moral exercé sur une autre salariée, que les critères objectifs ayant présidé à la sélection des témoins pour la réalisation de l'enquête interne n'étaient pas connus (arrêt, p. 4, al. 7), quand l'employeur expliquait (conclusions, p. 8) que les salariés entendus étaient ceux situés au plus proche de monsieur [Z] et de la salariée visée par les faits de harcèlement et produisait à cet égard une attestation de l'adjoint au directeur des ressources humaines, selon laquelle les salariés entendus étaient « les collègues de travail qui se trouvaient directement aux abords de M. [Z] et de Mme [E], la manager Mme [X], ainsi que M. [W], un autre responsable de service qui travaille dans le même open space », la cour d'appel a derechef méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3) Alors que le harcèlement moral, de nature à justifier un licenciement pour faute grave du salarié qui s'y adonne, se

caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un ou plusieurs autres salariés, susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel ; qu'en relevant, pour écarter l'existence d'une faute grave de monsieur [Z] liée à un harcèlement moral exercé sur une autre salariée, que la victime prétendue avait dénoncé les faits dès le 8 décembre 2016 mais sans imputer directement les propos incriminés à monsieur [Z], évoquant une ambiance générale du service, dont il devait être relevé qu'il s'agissait de vingt personnes oeuvrant en open space en présence de leur chef de service et que ce n'était qu'en mars 2017 que monsieur [Z] serait désigné comme auteur des faits énoncés dans la lettre de licenciement (arrêt, p. 4, al. 6 et 7), la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à exclure l'existence d'un harcèlement moral de monsieur [Z] sur la salariée concernée, a violé les articles L. 1232-1 et L. 1152-1 du code du travail ;

4) Alors que, encore, en relevant, pour écarter l'existence d'une faute grave de monsieur [Z] liée à un harcèlement moral exercé sur une autre salariée, que le compte-rendu d'évaluation de monsieur [Z] du 29 février 2016 ne mentionnait aucun reproche à cet égard (arrêt, p. 4, al. 8), quand une telle circonstance n'était pas de nature à exclure l'existence d'un harcèlement moral dont la salariée concernée s'était plainte en décembre 2016 puis mars 2017, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1152-1 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de colmar
22 septembre 2020 (n°19/04502)

Textes **appliqués**

Article 455 du code de procédure civile.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 01-06-2022
- Cour d'appel de Colmar 22-09-2020