

12 juillet 2022
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-22.857

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00860

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 juillet 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 860 F-D

Pourvoi n° G 20-22.857

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 12 JUILLET 2022

La société Etablissements horticoles Georges Truffaut, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° G 20-22.857 contre deux arrêts rendus les 9 janvier 2019 et 14 octobre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant à M. [Z] [], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société Etablissements horticoles Georges Truffaut, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [], après débats en l'audience publique du 31 mai 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Prache, conseiller référendaire ayant voix délibérative, et Mme Aubac, 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 les arrêts attaqués (Paris, 9 janvier 2019 et Paris, 14 octobre 2020), M. [] a été engagé par la société Etablissements horticoles Georges Truffaut (la société) à compter du 4 février 2015 en qualité de directeur des systèmes d'information.
2. Licencié pour faute grave le 2 mai 2016, il a contesté cette décision devant la juridiction prud'homale et formé diverses demandes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le second moyen, pris en ses troisième et quatrième branches, ci-après annexé

Motivation

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

Moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. La société fait grief à l'arrêt du 9 janvier 2019 de déclarer irrecevables ses conclusions d'intimée déposées le 30 mai 2018, alors « qu'elle dispose, à peine d'irrecevabilité, d'un délai de trois mois à compter de la notification des conclusions de l'appelant prévues à l'article 908, pour remettre ses conclusions au greffe ; que les conclusions d'appelant exigées par l'article 908 du code de procédure civile sont toutes celles remises au greffe et notifiées dans les délais prévus par ce texte, qui déterminent l'objet du litige porté devant la cour d'appel ; que l'étendue des prétentions dont est saisie la cour d'appel étant déterminée dans les conditions fixées par l'article 954 du même code, le respect de la diligence impartie par l'article 908 est nécessairement apprécié en considération des prescriptions de l'article 954 ; qu'en retenant, pour en déduire qu'étaient irrecevables les conclusions de l'intimée, déposées et signifiées le 30 mai 2018, plus de trois mois après la notification par l'appelant d'un document intitulé "[J] Truffaut conclusions CA Paris", que ce document constituait bien des conclusions d'appelant, quand ces prétendues "conclusions" ne comportaient dans le dispositif aucune demande d'infirmité du jugement entrepris ayant débouté M. [J] de toutes ses demandes et se bornaient à solliciter la condamnation de l'intimée à payer des dommages-intérêts, de sorte que ledit document ne répondait pas à la définition de conclusions d'appel saisissant la cour d'appel et déterminant l'objet du litige au sens des articles 910-1 et 954 du code de procédure civile et n'avaient donc pu faire courir le délai de trois mois imparti à l'intimée pour conclure, la cour d'appel a violé les articles 908, 909 et 910-1 et 954 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article 909 du code de procédure civile, l'intimé dispose, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, d'un délai de trois mois à compter de la notification des conclusions de l'appelant prévues à l'article 908 pour remettre ses conclusions au greffe et former, le cas échéant, appel incident ou appel provoqué.

6. Ayant constaté que la société avait notifié et déposé ses conclusions d'intimée le 30 mai 2018, soit plus de trois mois après celles que l'appelant lui avait adressées par le réseau virtuel e-barreau le 16 février 2018, la cour d'appel, par ces seuls motifs, en a exactement déduit que les conclusions étaient irrecevables.

7. Le moyen est donc inopérant.

Moyens

Sur le second moyen, pris en ses première, deuxième, cinquième et sixième branches

Enoncé du moyen

8. La société fait grief à l'arrêt du 14 octobre 2020 de dire le licenciement du salarié abusif et de la condamner à verser au salarié des sommes à titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, de dommages-intérêts pour licenciement abusif et de dommages-intérêts au titre des conditions vexatoires de la rupture, alors :

« 1°/ que la cassation d'une décision entraîne l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que la cassation qui interviendra sur le premier moyen de cassation, qui s'attaque à l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 9 janvier 2019 ayant déclaré irrecevables les conclusions d'intimée de la société Etablissements Horticoles Georges Truffaut, entraînera nécessairement par voie de conséquences l'annulation de l'arrêt du 14 octobre 2020 qui en est la suite et qui a dit le licenciement de M. [J] était dépourvu de cause réelle et sérieuse au visa des seules conclusions de l'appelant, en application de l'article 625 du code de procédure civile ;

2° / que le juge doit, en toutes circonstances, observer lui-même le principe de la contradiction ; que pour contester son licenciement prononcé en raison du harcèlement moral dont il était l'auteur à l'égard d'une salariée de l'entreprise, le salarié soutenait que la matérialité des faits qui lui étaient reprochés n'était pas établie, sans soulever de moyen tiré de ce que l'employeur n'aurait pas méconnu son comportement harcelant, ni ne l'aurait immédiatement réprouvé ; qu'en retenant dès lors d'office, sans inviter préalablement les parties à présenter leurs observations, que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse dès lors que les méthodes managériales de M. [J] à l'encontre de la salariée victime de harcèlement moral -dont la cour d'appel a retenu qu'elles étaient intrinsèquement fautives- n'auraient été ni inconnues, ni réprouvées par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

5°/ que des agissements de harcèlement sexuel ou moral perpétrés à l'encontre d'un autre salarié constituent une faute grave ; qu'en retenant simplement, après avoir pourtant constaté qu'il existait des faits précis et répétés qui pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral d'une salariée de l'entreprise imputable à M. [J], que le licenciement de ce dernier n'était justifié ni par une faute grave, ni par une cause réelle et sérieuse dès lors que les méthodes managériales de M. [J] envers la salariée n'auraient été ni inconnues, ni immédiatement réprouvées par l'employeur, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à justifier légalement sa décision, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail ;

6°/ qu'à supposer que des agissements de harcèlement sexuel ou moral perpétrés à l'encontre d'un autre salarié

ne soient pas nécessairement constitutifs d'une faute grave, ils sont constitutifs d'une faute disciplinaire réelle et sérieuse justifiant le licenciement ; qu'en retenant, après avoir pourtant constaté qu'il existait des faits précis et répétés qui pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral d'une salariée de l'entreprise imputable à M. [J], que le licenciement de ce dernier n'était pas justifié par une cause réelle et sérieuse dès lors que les méthodes managériales de M. [J] envers la salariée n'auraient été ni inconnues, ni immédiatement réprouvées par l'employeur, la cour d'appel, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. D'abord, le rejet du premier moyen prive de portée le second moyen, pris en sa première branche, qui invoque une cassation par voie de conséquence de ce moyen.

10. Ensuite, appréciant les éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé, s'agissant des faits de harcèlement moral imputés au salarié, que les méthodes managériales de ce dernier envers une autre salariée n'étaient ni inconnues, ni réprouvées par sa hiérarchie avec laquelle il avait régulièrement partagé ses constats relatifs à l'insuffisance de sa collègue et avait conduit en lien étroit avec elle un processus de changement et de réorganisation au sein de la direction dont il avait la charge. Elle a ajouté que le salarié avait agi en concertation avec son supérieur hiérarchique et le directeur des ressources humaines et que l'employeur avait d'ailleurs pris fait et cause pour lui en défendant les décisions prises en réponse aux doléances de l'époux de la salariée qui se plaignait de harcèlement.

11. La cour d'appel a pu en déduire, sans violer le principe de la contradiction, que le comportement du salarié, qui était le résultat d'une position managériale partagée et encouragée par l'ensemble de ses supérieurs hiérarchiques, ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise, et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a décidé que ces faits ne constituaient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Etablissements horticoles Georges Truffaut aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Etablissements horticoles Georges Truffaut et la condamne à payer à M. [J] la somme de 3 000 euros ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat aux Conseils, pour la société Etablissements Horticoles Georges Truffaut

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (cour d'appel de Paris du 9 janvier 2019) d'AVOIR constaté et prononcé l'irrecevabilité des conclusions déposées par l'intimée, la société Etablissements horticoles Georges Truffaut, le 30 mai 2018 ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE l'article 909 du code de procédure civile dispose qu'à peine d'irrecevabilité, relevée d'office, l'intimé dispose d'un délai de trois mois à compter de la notification des conclusions de l'appelant pour remettre ses conclusions au greffe ; la société Truffaut soutient que les conclusions déposées par M. [Z] [J] ne respectent pas les conditions prévues par l'article 954 du code de procédure civile et qu'en conséquence, faute de constituer les conclusions exigées par l'article 908 du code de procédure civile, leur dépôt n'a donc pas fait courir le délai de 3 mois dans lequel l'intimée devait conclure ; elle expose qu'en effet ces conclusions sont la simple reprise des conclusions de première instance ; M. [Z] [J] ayant uniquement remplacé les termes 'Conseil de prud'hommes d'EVRY' par 'Pôle 6 Chambre 6 de la Cour d'appel de PARIS' et modifié le numéro de répertoire général et qu'elles font aucune référence au jugement attaqué de sorte que son infirmation n'est pas sollicitée ; M. [Z] [J] réplique que la société Truffaut a signifié des conclusions d'intimée le 30 mai 2018, soit plus de trois mois après la transmission des conclusions de l'appelant, que ses conclusions d'appelants sont conformes aux dispositions de l'article 908 du code de procédure civile, que sa déclaration d'appel précise qu'il est fait grief aux juges de première instance d'avoir, par une motivation particulièrement inexistante sur de nombreux points, et à tout le moins laconique sur le motif de licenciement, débouté le salarié de ses demandes de requalification du licenciement pour faute grave en un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec toutes conséquences de droit ; il est fait outre grief à la décision de n'avoir pas considéré le licenciement du salarié comme vexatoire, de sorte que le délai de trois a commencé à courir à compter de la notification de ses conclusions le 16 février 2018 ; en application de l'article 954 du code de procédure civile, les conclusions doivent formuler expressément les prétentions des parties et les moyens de fait et de droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée. Les conclusions comprennent distinctement un exposé des faits et de la procédure, l'énoncé des chefs de jugement critiqués, une discussion des prétentions et des moyens nouveaux par rapport aux précédentes écritures sont invoqués au soutien des prétentions, ils sont présentés de manière formellement distincte. La cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion ; en l'espèce, les conclusions de M. [Z] [J] sont adressées au Président et conseillers composant le pôle 6 chambre 6 de la cour d'appel de Paris et se réfèrent au numéro de répertoire général de l'affaire devant la cour ; ces conclusions débutent par la mention 'Plaise à la cour' et comportent plusieurs mentions de ce qu'il s'adresse à la cour (page 3: 'Plus encore, Monsieur [J] apporte à la cour', page 8 'Il n'échappera pas à la cour' etc...). M. [J] n'a donc pas procédé par voie de référence à ses conclusions de première instance ; par ailleurs, la lecture des conclusions permet l'identification successive de l'exposé des faits et de la procédure, de la discussion de prétentions et enfin du dispositif ; ainsi le contenu des conclusions permet la délimitation de l'objet du litige devant la cour d'appel puisque les prétentions y sont déterminées et des moyens soulevés consistant en l'espèce en la contestation des preuves apportées par l'adversaire à l'appui de la lettre de licenciement ; le dispositif des conclusions saisit la cour de demandes qui supposent implicitement mais nécessairement l'infirmation de la décision et il ne peut être tiré de conclusions de la seule demande d'exécution provisoire, inutile en appel ; la déclaration d'appel du 15 janvier 2018 sous la mention 'portée de l'appel' expose en outre expressément qu'est critiqué le 'débouté du salarié de ses demandes de requalification du licenciement pour faute grave en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes conséquences de droit' ; les conclusions

de l'appelant ont été transmises le 5 février 2018 sous l'intitulé 'dépôt des conclusions appelant', puis elles ont été notifiées à l'avocat nouvellement constitué le 16 février 2018 ; le codage de la transmission de ces conclusions sous l'intitulé 'complément DA', même impropre, n'est sanctionné par aucune disposition et le commentaire du message mentionne expressément qu'il comporte les conclusions devant la cour d'appel, ce que confirme l'intitulé de la pièce jointe ' [J] Truffaut conclusions CA Paris' ; la société Truffaut invoque également dans la requête en déféré l'absence de communication des pièces de l'appelant dans l'acte délivré le 16 février 2018 par le conseil de Monsieur [Z] [J] ; il apparaît cependant qu'aux conclusions du 5 février 2018 est annexé un bordereau de communication de pièces énumérant les 93 pièces produites, bordereau qui est également joint à la notification des conclusions du 16 février 2018 ; surtout l'article 909 qui fixe le délai imparti à l'intimé pour conclure, fait courir celui-ci de la notification des conclusions et non de la communication des pièces. ; les conclusions de la société [J], transmises et notifiées le 30 mai 2018, plus de trois mois après le 16 février 2018, sont donc irrecevables comme tardives et le conseiller de la mise en état, tenu par ces dispositions d'ordre public devait le relever d'office ; son ordonnance doit donc être confirmée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE les conclusions de l'appelant, qui se réfèrent au numéro de répertoire général de l'affaire devant la cour d'appel, sont adressées au président et conseillers de la chambre 6 du Pôle 6 de la cour d'appel de Paris et tendant à demander la réformation du jugement entrepris, de façon expresse ; il s'agit bien de conclusions devant la cour d'appel en conséquence, il y a lieu de déclarer irrecevable les conclusions de l'intimé du 30 mai 2018 ;

ALORS QUE, l'intimé dispose, à peine d'irrecevabilité, d'un délai de trois mois à compter de la notification des conclusions de l'appelant prévues à l'article 908 pour remettre ses conclusions au greffe ; que les conclusions d'appelant exigées par l'article 908 du code de procédure civile sont toutes celles remises au greffe et notifiées dans les délais prévus par ce texte, qui déterminent l'objet du litige porté devant la cour d'appel ; que l'étendue des prétentions dont est saisie la cour d'appel étant déterminée dans les conditions fixées par l'article 954 du même code, le respect de la diligence impartie par l'article 908 est nécessairement apprécié en considération des prescriptions de l'article 954 ; qu'en retenant, pour en déduire qu'étaient irrecevables les conclusions de l'intimée, la société Etablissements horticoles Georges Truffaut, déposées et signifiées le 30 mai 2018, plus de trois mois après la notification par l'appelant d'un document intitulé « [J] Truffaut conclusions CA Paris », que ce document constituait bien des conclusions d'appelant, quand ces prétendues « conclusions » ne comportaient dans le dispositif aucune demande d'infirmité du jugement entrepris ayant débouté M. [J] de toutes ses demandes et se bornaient à solliciter la condamnation de l'intimée à payer des dommages-intérêts, de sorte que ledit document ne répondait pas à la définition de conclusions d'appel saisissant la cour d'appel et déterminant l'objet du litige au sens des articles 910-1 et 954 du code de procédure civile et n'avaient donc pu faire courir le délai de trois mois imparti à l'intimé pour conclure, la cour d'appel a violé les articles 908, 909 et 910-1 et 954 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué (cour d'appel de Paris du 14 octobre 2020) d'AVOIR dit que le licenciement de M. [J] est abusif et d'AVOIR condamné la société Truffaut à verser à M. [J] les sommes de 24 120 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 2 412 euros de congés payés afférentes, 30 000 euros de dommages-intérêts au titre du licenciement abusif et 10 000 euros au titre des conditions vexatoires de la rupture ;

AUX MOTIFS QUE sur le licenciement : la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ; l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; il appartient au juge de qualifier le degré de gravité de la faute ; si la faute retenue n'est pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis, il appartient au juge de dire si le licenciement disciplinaire repose néanmoins sur une cause réelle et sérieuse ; la lettre de licenciement fait grief à M. [J] du climat de tension et de peur qu'il a instauré depuis le début de l'année 2016, avec une volonté affichée d'éliminer l'ancienne équipe au profit de collaborateurs embauchés par lui-même. Elle lui fait plus particulièrement grief : - d'avoir placé par son comportement Mme [G] au bord de la dépression, -

d'avoir dénigré en interne et en externe le service de M. [I], forcé ses collaborateurs à déménager pour les mettre en open space et de s'être rendu à son domicile durant son arrêt de travail pour lui faire passer son entretien d'évaluation, - d'être l'auteur des faits de harcèlement à l'origine du contentieux prud'homal intenté par Mme [X] [N] en arrêt pour accident de travail et d'avoir menti en dénonçant à tort un comportement fautif de cette salariée, - d'avoir adopté un comportement irrespectueux à l'égard de nombreux collaborateurs comme MM [M], [U], [T] et adopté envers les femmes une attitude mêlant ambiguïté sexuelle et tyrannie, - d'avoir favorisé Mme [H] ; aux termes de l'article 954 du code de procédure civile, la partie qui ne conclut pas est réputée s'approprier les motifs du jugement ; le jugement a reconnu la matérialité des faits imputés à M. [J] par la motivation suivante : ' la lettre de licenciement qui fixe les limites du débat comporte des faits précis corroborés notamment dans l'attestation de M. [Y] secrétaire du CHSCT mais également par le questionnaire des circonstances de l'accident du travail de Mme [X] faisant état de pressions psychologiques insupportables de la hiérarchie' ; le questionnaire des circonstances de l'accident établi le 12 février 2016 par Mme [X] est produit par M. [J], ainsi que le courrier que le conjoint de Mme [X] [N] lui a adressé le 28 janvier 2016 et celui que le conseil de la salariée a adressé à la société Truffaut le 1er février 2016, faisant état de faits précis et répétés qui pris dans leur ensemble permettent de présumer un harcèlement moral de la salariée lui étant imputable ainsi qu'à Mme [H] ; M. [J] soutient cependant avoir partagé avec M. [A], son supérieur hiérarchique ses constats relatifs à l'insuffisance de Mme [X] [N] à son poste et à ses horaires contraires aux dispositions du code du travail et qu'il avait été convenu qu'il la recevrait en janvier 2016 pour aborder ces questions ; il indique avoir également échangé avec M. [O], le directeur des ressources humaines sur l'irrégularité du télétravail de M. [J] et verse aux débats un courriel de ce dernier à la suite de l'arrêt de travail de la salariée s'exclamant 'c'est parti pour du harcèlement!' ; ces éléments accréditent le fait que les méthodes managériales de M. [J] envers la salariée n'étaient ni inconnues, ni réprouvées par l'employeur ; au demeurant, dans ses courriers des 4 et 15 février 2016 adressés à l'époux de la salariée, la société Truffaut a pris fait et cause pour M. [J], en défendant les décisions prises ; s'agissant de la connexion au logiciel d'entreprise Lync imputée à Mme [X] [N] durant son arrêt de travail, il résulte des pièces produites que c'est M. [J] qui a porté cette information erronée à la connaissance du directeur des ressources humaines ; cependant, il est établi que c'est M. [O] qui a pris l'initiative d'adresser le 17 février 2016 un courriel de reproche à ce sujet à la salariée, alors même qu'elle faisait grief à son employeur de harcèlement moral ; l'employeur ne démontre nullement le mensonge ou la mauvaise foi de M. [J] dans la remontée d'information insuffisamment vérifiée qu'il a faite, d'autant que la capture d'écran produite montre un changement de statut de Mme [X] dans la messagerie interne qui pouvait laisser croire à l'existence d'une connexion récente, quand bien-même il s'est finalement révélé impossible de caractériser une connexion de la salariée depuis l'extérieur de l'entreprise ; la déloyauté de M. [J] envers son employeur n'étant pas caractérisée et M. [O] étant à l'origine du courriel injustifié, l'employeur ne caractérise pas la faute imputée au salarié dans la lettre de licenciement ; le jugement du conseil de prud'hommes ne contient aucune motivation particulière relative aux autres faits fautifs imputés au salarié ; les pièces produites aux débats ne permettent pas de les caractériser, le salarié établissant avoir régulièrement partagé ses constats avec sa hiérarchie, conduit en lien étroit avec elle un processus de changement et de réorganisation au sein de la direction dont il avait la charge, avoir agi en concertation avec son supérieur hiérarchique, M. [A] et M. [O] le directeur des ressources humaines et avoir bénéficié, y compris dans les semaines précédant sa mise à pied, du témoignage de la satisfaction de son employeur au travers de sa rémunération variable ; les évaluations qu'il a faites des personnels placés sous son autorité, et que ceux-ci ont signé, montrent de façon générale une adhésion aux objectifs fixés ; les pièces produites ne caractérisent pas de relations inadaptées avec son environnement professionnel, notamment sa secrétaire Mme [G], qu'il justifie même avoir soutenue en février 2016, alors que le comportement de M. [O] l'avait 'mise au bord des larmes' pour reprendre les termes du courriel qu'elle a adressé à M. [J] ; aucune pièce ne permet de caractériser le comportement fautif qui lui est prêté avec les autres salariés nommés dans la lettre de licenciement ; la preuve n'est pas rapportée d'une faute grave imputable à M. [J] ni même d'une cause réelle et sérieuse justifiant son licenciement disciplinaire ; le licenciement de M. [J] est dès lors abusif et le jugement entrepris sera infirmé de ce chef ; sur les conséquences du licenciement : M. [J] justifie d'un revenu de référence de 8.040 euros ; sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents : selon l'article L 1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois ; toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de

services plus favorable pour le salarié ; aux termes du tableau III de l'article 7.1 de la convention collective applicable, M. [J] peut bénéficier en tant que cadre ayant une ancienneté inférieure à 2 ans d'un préavis de trois mois ; l'article L 1234-5 dispose que lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice ; M. [J] a droit, eu égard à son salaire mensuel brut de 8.040 €, à une indemnité compensatrice de 24.120 euros et à 2.412 euros de congés payés afférents ; sur l'indemnité pour rupture abusive ; aux termes de l'article L 1235-5 du code du travail, l'article L 1235-3 du code du travail n'est pas applicable à l'espèce, l'ancienneté de M. [J] étant inférieure à 2 ans, mais le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi ; M. [J] établit le caractère abusif de son licenciement ; compte-tenu de la durée de la relation de travail et de l'importance du poste occupé, mais en l'absence de justification de sa situation postérieurement à la perte de son emploi, la société Truffaut sera condamnée à lui verser une somme de 30.000 € ; sur les dommages-intérêts pour conditions vexatoires de la rupture : le salarié établit qu'il a été mis à pied et que des scellés ont été apposés sur son bureau ; il verse aux débats plusieurs lettres recommandées avec accusé de réception émanant de l'employeur caractérisant les conditions particulièrement vexatoires dans lesquelles il a été sollicité pour des restitutions de matériels et professionnels ; M. [J] justifie ainsi par le comportement de son employeur à l'occasion de son licenciement d'un préjudice distinct de la rupture de la relation de travail elle-même ; la société Truffaut sera condamnée à lui verser une somme de 10.000 € en réparation de son préjudice ; le jugement entrepris, qui avait débouté M. [J] de l'intégralité de ses demandes sera infirmé de ces chefs ; Sur le cours des intérêts : Conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances salariales exigibles au moment de l'introduction de l'instance prud'homale sont assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et les dommages et intérêts alloués à compter de la présente décision ;

1°) ALORS QUE la cassation d'une décision entraîne l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que la cassation qui interviendra sur le premier moyen de cassation, qui s'attaque à l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 9 janvier 2109 ayant déclaré irrecevables les conclusions d'intimée de la société Etablissements horticoles Georges Truffaut, entraînera nécessairement par voie de conséquences l'annulation de l'arrêt du 14 octobre 2020 qui en est la suite et qui a dit le licenciement de M. [J] était dépourvu de cause réelle et sérieuse au visa des seules conclusions de l'appelant, en application de l'article 625 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, observer lui-même le principe de la contradiction ; que pour contester son licenciement prononcé en raison du harcèlement moral dont il était l'auteur à l'égard d'une salariée de l'entreprise, M. [J] soutenait que la matérialité des faits qui lui étaient reprochés n'était pas établie, sans soulever de moyen tiré de ce que, alors que l'employeur n'aurait pas méconnu son comportement harcelant, ni ne l'aurait immédiatement réprouvé ; qu'en retenant dès lors d'office, sans inviter préalablement les parties à présenter leurs observations, que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse dès lors que les méthodes managériales de M. [J] à l'encontre de la salariée victime de harcèlement moral – dont la cour d'appel a retenu qu'elles étaient intrinsèquement fautives- n'auraient été ni inconnues, ni réprouvées par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur des pièces qui n'ont pas été soumises à la discussion contradictoire des parties ; qu'en se fondant, pour dire que le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, sur des courriers des 4 et 15 février 2016 adressés à l'époux de Mme [X] par la société Etablissements horticoles Georges Truffaut, pièces non mentionnées au bordereau de communication de pièces joint aux conclusions de M. [J] et dont il ne résulte pas des documents de la procédure qu'elles aient été dans le débat, sans les soumettre aux débats contradictoire des parties, la cour d'appel a violé les articles 7 et 16 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur des pièces qui n'ont pas été soumises à la discussion contradictoire des parties ; qu'en retenant, pour dire que le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, qu'il était établi que c'est M. [O] qui a pris l'initiative d'adresser le 17 février 2016 un courriel de reproche

à la salariée, pièce non mentionnée au bordereau de communication de pièces joint aux conclusions de M. [J] et dont il ne résulte pas des documents de la procédure qu'elle ait été dans le débat, sans la soumettre aux débats contradictoire des parties, la cour d'appel a violé les articles 7 et 16 du code de procédure civile ;

5°) ALORS QUE des agissements de harcèlement sexuel ou moral perpétrés à l'encontre d'un autre salarié constituent une faute grave ; qu'en retenant simplement, après avoir pourtant constaté qu'il existait des faits précis et répétés qui pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral d'une salariée de l'entreprise imputable à M. [J], que le licenciement de ce dernier n'était justifié ni par une faute grave, ni par une cause réelle et sérieuse dès lors que les méthodes managériales de M. [J] envers la salariée n'auraient été ni inconnues, ni immédiatement réprochées par l'employeur, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à justifier légalement sa décision, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail ;

6°) ALORS QUE, à supposer que des agissements de harcèlement sexuel ou moral perpétrés à l'encontre d'un autre salarié ne soient pas nécessairement constitutifs d'une faute grave, ils sont constitutifs d'une faute disciplinaire réelle et sérieuse justifiant le licenciement ; qu'en retenant, après avoir pourtant constaté qu'il existait des faits précis et répétés qui pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral d'une salariée de l'entreprise imputable à M. [J], que le licenciement de ce dernier n'était pas justifié par une cause réelle et sérieuse dès lors que les méthodes managériales de M. [J] envers la salariée n'auraient été ni inconnues, ni immédiatement réprochées par l'employeur, la cour d'appel, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k6
14 octobre 2020 (n°18/01638)

VOIR LA DÉCISION >

Les **dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 12-07-2022](#)
- [Cour d'appel de Paris K6 14-10-2020](#)