

12 juillet 2022  
Cour de cassation  
Pourvoi n° 21-10.367

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00862

**Texte de la décision**

**Entête**

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 12 juillet 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 862 F-D

Pourvoi n° C 21-10.367

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

M. [O] [I], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° C 21-10.367 contre l'arrêt rendu le 26 février 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Tic et Patte, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 3],

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

défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois 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 SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de M. [I], de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de la société Tic et Patte, 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.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à M. [I] du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Pôle emploi.

## Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 26 février 2020), M. [I] a été engagé le 15 février 2012 par la société Tic et Patte en qualité de maquettiste volumiste. Il a été placé en arrêt de travail en mai 2015 et a repris son travail à mi-temps thérapeutique le 9 novembre 2015.

3. Par lettre du 11 décembre 2015, il a été mis à pied et convoqué à un entretien fixé au 28 décembre 2015, préalable à un éventuel licenciement puis, par lettre du 21 décembre 2015, son employeur l'a convoqué à un nouvel entretien préalable, fixé au 7 janvier 2016.

4. Licencié pour faute grave le 23 janvier 2016, le salarié a contesté cette mesure devant la juridiction prud'homale et sollicité diverses indemnités.

## Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

## Motivation

5. 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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Mais sur le deuxième moyen

Énoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors :

« 1°/ qu'en cas de litige relatif à l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit tenir de l'ensemble des éléments invoqués et produits par le salarié au soutien de sa demande ; qu'en énonçant en l'espèce, pour débouter le salarié de sa demande au titre du harcèlement, qu'il se bornait à produire aux débats un courrier qui constituait ses propres déclarations, sans tenir compte des autres éléments de preuve que le salarié avait invoqués et produits aux débats au soutien de cette demande, ni même les viser, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail (dans sa version applicable antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) ;

2°/ qu'en affirmant que le salarié se borne à produire aux débats un courrier qui constitue ses propres déclarations, quand le salarié se prévalait également et produisait aux débats, à l'appui de sa demande relativement au harcèlement moral, notamment un second courrier de décembre 2015 adressé à son employeur, pour se plaindre déjà de certains agissements de l'employeur, sans que celui-ci n'y réponde, ainsi que le courrier de la CPAM du 12 janvier 2016, qui confirmait que le salarié n'avait été indemnisé de sa période de mi-temps thérapeutique qu'avec retard pour le mois de novembre 2015 et ne l'avait pas encore été pour la période de décembre 2015 à la date du 12 janvier 2016, en raison d'attestations employeur manquantes, la cour d'appel a dénaturé les termes du litige et, partant, violé l'article 4 du code de procédure civile. »

## Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1 du code du travail et L. 1154-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

7. 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 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. En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. 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.

8. Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

9. Pour rejeter les demandes formées par le salarié au titre du harcèlement moral, l'arrêt retient que le salarié se borne à produire un courrier reprenant ses propres déclarations et ne verse aucun élément objectif de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral.

10. En statuant ainsi, sans examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié au titre du harcèlement moral, à savoir sa mise à l'écart depuis son retour après un arrêt maladie, l'attitude méprisante et humiliante de son employeur ainsi que sa négligence à répondre aux demandes de l'organisme de sécurité sociale relatives à sa situation, alors qu'il produisait un courrier d'une caisse primaire d'assurance maladie établissant que celle-ci était toujours, au 12 janvier 2016, dans l'incapacité de lui verser ses indemnités journalières de sécurité sociale pour le mois de décembre 2015, en raison d'attestations manquantes de l'employeur, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

## Moyens

Et sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

11. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger que son licenciement pour faute grave est justifié, d'infirmier le jugement déféré en ce qu'il a requalifié la rupture de son contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné l'employeur à lui verser une indemnité de préavis, une indemnité de licenciement, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de le débouter de l'intégralité de ses demandes et de rejeter sa demande au titre de la remise, sous astreinte, de documents de fin de contrat rectifiés, alors « que la mise à pied qui n'est pas immédiatement suivie d'une convocation à entretien préalable régulièrement signée par l'employeur doit être qualifiée de mise à pied disciplinaire, de sorte que l'employeur ne peut ensuite sanctionner le salarié une deuxième fois pour les mêmes faits ; qu'en l'espèce, dans ses écritures, le salarié soutenait que sa première mise à pied "conservatoire" et sa première convocation à entretien préalable du "11 décembre 2015" n'avaient pas été signées par l'employeur, de sorte qu'il n'avait été régulièrement convoqué à un entretien préalable que par lettre du 21 décembre 2015 et que sa mise à pied "conservatoire", appliquée par l'employeur à compter du 12 décembre 2015, devait être requalifiée en mise à pied disciplinaire et son licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant le contraire, quand la mise à pied, appliquée par l'employeur à compter du 12 décembre 2015, était une mise à pied disciplinaire compte tenu de l'absence de signature par l'employeur de la première convocation à entretien préalable du "11 décembre 2015" et de la date de la seconde convocation à entretien préalable, qui n'était intervenue régulièrement que le 21 décembre 2015, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-2, L. 1332-2 et L. 1235-3 (dans sa version initiale) du code du travail et la règle "non bis in idem". »

## Motivation

## Réponse de la Cour

Vu l'article 455 du code de procédure civile :

12. Selon ce texte, tout jugement doit être motivé. Le défaut de réponse aux conclusions constitue un défaut de motifs.

13. Pour retenir que le licenciement du salarié pour faute grave est justifié et pour infirmer le jugement en ce qu'il a requalifié la rupture de son contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur à lui verser, en conséquence, diverses sommes, l'arrêt retient que la faute grave est caractérisée, que la mise à pied conservatoire, qui n'est revêtue d'aucun formalisme particulier, n'est entachée d'aucune irrégularité et se justifiait et qu'en outre la procédure de licenciement a été engagée promptement.

14. En statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du salarié qui faisait valoir que sa mise à pied du 11 au 16 décembre 2015 était dépourvue de caractère conservatoire et devait être requalifiée en mise à pied disciplinaire, que la notification de sa première mise à pied et la première convocation à entretien préalable du 11 décembre 2015 n'avaient pas été signées par l'employeur, de sorte qu'il n'avait été régulièrement convoqué à un entretien préalable, tenu le 7 janvier 2016, que par lettre du 21 décembre 2015, qu'il avait été sanctionné deux fois pour les mêmes faits et que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.

## Portée et conséquence de la cassation

15. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt relatives au licenciement pour faute grave entraîne la cassation du chef de dispositif déboutant Pôle emploi de son intervention et rejetant toutes ses demandes, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. [I] de sa demande d'annulation du licenciement pour discrimination et déclare recevable en la forme l'intervention aux débats de Pôle emploi, l'arrêt rendu le 26 février 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Tic et Patte aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Tic et Patte et la condamne à payer à M. [I] la somme de 3 000 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 partiellement cassé ;

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 SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour M. [I]

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [I] fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR jugé que son licenciement pour faute grave est justifié, DE L'AVOIR débouté de l'intégralité de ses demandes, dont celles tendant à faire juger nul son licenciement et à prononcer sa réintégration, et à ordonner la remise, sous astreinte, de documents de fin de contrat rectifiés, et D'AVOIR infirmé le jugement déféré en ce qu'il a condamné à lui verser des indemnités de rupture, dont celles pour indemnité de préavis, indemnité de licenciement, et un rappel de salaire au titre de la période de mise à pied conservatoire,

1./ ALORS QUE le principe selon lequel nul ne peut se constituer de preuve à soi-même n'est pas applicable en matière prud'homale où la preuve est libre ; qu'en refusant en l'espèce de tenir compte des courriers adressés par le salarié à l'employeur, auxquels celui-ci n'avait pas répondu, motifs pris qu'ils ne constituaient pas une preuve objective, dès lors qu'ils avaient été écrits par le salarié lui-même postérieurement à sa convocation à entretien préalable, établis par ses soins ou contenaient ses propres déclarations, la cour d'appel a violé l'article 1315, devenu 1353 du code civil ;

2./ ALORS QU'il appartient seulement au salarié de « présenter des éléments de fait » laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ; qu'en déboutant en l'espèce le salarié, convoqué à un entretien préalable un mois et demi seulement après sa reprise en mi-temps thérapeutique, de ses demandes relatives à l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé, aux prétextes que les courriers qu'il avait versés aux débats avaient été écrits postérieurement à la lettre de convocation à entretien préalable par lui-même, ou établis par ses soins, et qu'il ne produisait aucune pièce objective de nature à avérer des faits pouvant laisser supposer une situation de harcèlement moral, quand ces courriers, pris dans leur ensemble, présentaient des éléments de faits précis et concordants laissant supposer que le salarié avait été victime d'une discrimination en raison de son état de santé à son retour d'arrêt maladie, de sorte qu'il incombait à l'employeur de prouver que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 (dans sa version applicable, issue de la loi n°2014-173 du 21 février 2014) et L. 1134-1 du code du travail (dans sa version issue de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [I] fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR rejeté ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

1./ ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit tenir de l'ensemble des éléments invoqués et produits par le salarié au soutien de sa demande ; qu'en énonçant en l'espèce, pour débouter le salarié de sa demande au titre du harcèlement, qu'il se bornait à produire aux débats un courrier qui constituait ses propres déclarations, sans tenir compte des autres éléments de preuve que le salarié avait invoqués et produits aux débats au soutien de cette demande, ni même les viser, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail (dans sa version applicable antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) ;

2./ ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QU'en affirmant que le salarié se borne à produire aux débats un courrier qui constitue ses propres déclarations, quand le salarié se prévalait également et produisait aux débats, à l'appui de sa demande relativement au harcèlement moral, notamment un second courrier de décembre 2015 adressé à son employeur, pour se plaindre déjà de certains agissements de l'employeur, sans que celui-ci n'y réponde, ainsi que le courrier de la CPAM du 12 janvier 2016, qui confirmait que le salarié n'avait été indemnisé de sa période de mi-temps thérapeutique qu'avec retard pour le mois de novembre 2015 et ne l'avait pas encore été pour la période de décembre 2015 à la date du 12 janvier 2016, en raison d'attestations employeur manquantes, la cour d'appel a dénaturé les termes

du litige et, partant, violé l'article 4 du code de procédure civile ;

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR jugé que son licenciement pour faute grave est justifié, D'AVOIR infirmé le jugement déféré en ce qu'il a requalifié la rupture de son contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné la société TIC ET PATTE à lui verser une indemnité de préavis, une indemnité de licenciement, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, DE L'AVOIR débouté de l'intégralité de ses demandes ET D'AVOIR rejeté sa demande au titre de la remise, sous astreinte, de documents de fin de contrat rectifiés ;

ALORS QUE la mise à pied qui n'est pas immédiatement suivie d'une convocation à entretien préalable régulièrement signée par l'employeur doit être qualifiée de mise à pied disciplinaire, de sorte que l'employeur ne peut ensuite sanctionner le salarié une deuxième fois pour les mêmes faits ; qu'en l'espèce, dans ses écritures, le salarié soutenait que sa première mise à pied « conservatoire » et sa première convocation à entretien préalable du « 11 décembre 2015 » n'avaient pas été signées par l'employeur, de sorte qu'il n'avait été régulièrement convoqué à un entretien préalable que par lettre du 21 décembre 2015 et que sa mise à pied « conservatoire », appliquée par l'employeur à compter du 12 décembre 2015, devait être requalifiée en mise à pied disciplinaire et son licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant le contraire, quand la mise à pied, appliquée par l'employeur à compter du 12 décembre 2015, était une mise à pied disciplinaire compte tenu de l'absence de signature par l'employeur de la première convocation à entretien préalable du « 11 décembre 2015 » et de la date de la seconde convocation à entretien préalable, qui n'était intervenue régulièrement que le 21 décembre 2015, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-2, L. 1332-2 et L. 1235-3 (dans sa version initiale) du code du travail et la règle « non bis in idem ».

## Décision attaquée

Cour d'appel de paris k6  
26 février 2020 (n°17/14559)

## Textes appliqués

Article 455 du code de procédure civile.

Articles L. 1152-1 du code du travail et L. 1154-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

## Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 12-07-2022
- Cour d'appel de Paris K6 26-02-2020