

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er mars 2023

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 187 F-D

Pourvoi n° K 21-21.345

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 MARS 2023

La société Sophia conseil, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° K 21-21.345 contre l'arrêt rendu le 24 juin 2021 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-5), dans le litige l'opposant à Mme [M] [B], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Sophia Conseil, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [B], après débats en l'audience publique du 10 janvier 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Salomon, conseiller rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, et Mme Dumont, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 24 juin 2021), la société Sophia conseil a engagé Mme [B] à compter du 3 novembre 2010 en qualité de chargée de recrutement. La salariée exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable du service de recrutement et d'accompagnement des ressources humaines.
2. Le 5 juin 2014, les parties ont conclu une convention de rupture du contrat de travail, homologuée tacitement.
3. Exposant avoir été victime de harcèlement moral et soutenant que la rupture de son contrat de travail devait être requalifiée de ce chef en licenciement nul, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Sur le moyen unique

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt d'annuler la rupture conventionnelle du 5 juin 2014 et de condamner l'employeur à lui verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la nullité de la convention de rupture du 5 juin 2014, d'indemnité compensatrice de préavis et à titre d'indemnité de congés payés sur préavis, alors :

« 1°/ que l'existence de faits de harcèlement ne caractérise pas, à elle seule, un vice du consentement affectant la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail ; qu'il incombe aux juges du fond de rechercher si ces agissements de harcèlement moral ont concrètement altéré la liberté de consentement du salarié, caractérisant ainsi un vice de son consentement emportant la nullité de la rupture conventionnelle ; qu'au cas présent, il était constant aux débats que par courriel du 3 juin 2014, Mme [B] a sollicité de la directrice générale de la société des informations relatives à une rupture conventionnelle, dans les termes suivants : "Bonjour [L], je souhaite avoir des informations relatives à une rupture conventionnelle. Peut-on convenir d'un rendez-vous afin de discuter des modalités liées à celle-ci ? Cordialement" ; qu'à aucun moment de la relation de travail Mme [B] n'a fait part d'une quelconque situation de harcèlement moral ; que le 5 juin 2014, les parties ont signé un protocole de rupture conventionnelle du contrat de travail par lequel Mme [B] assurait l'expression d'un consentement libre et éclairé de sa part ; que ce n'est que plus de huit mois et demi plus tard, soit le 24 mars 2015, que Mme [B] a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de la rupture conventionnelle, au motif qu'elle avait été victime de harcèlement moral, ce qui aurait, selon elle, de facto constitué une violence morale caractérisant un vice du consentement et emportant la nullité de la rupture conventionnelle ; que pour prononcer l'annulation de la rupture conventionnelle et condamner la société Sophia Conseil à verser à Mme [B] des indemnités à ce titre, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que « le harcèlement moral concomitant à l'engagement d'une procédure de rupture conventionnelle n'en affecte la validité qu'en cas de vice du consentement. Si, à la date de signature de la convention de rupture, la salariée se trouve dans une situation de violence morale en raison du harcèlement dont elle était victime, et des troubles psychologiques qui en ont résulté, le vice du consentement est caractérisé, et la convention de rupture doit être annulée. En l'espèce, Mme [B] a été victime de harcèlement. A la date de signature de sa convention de rupture, elle se trouvait dans une situation de violence morale de nature à vicier son consentement. Dès lors, ladite convention de rupture doit être annulée » ;

qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser l'existence d'un vice du consentement emportant la nullité de la rupture conventionnelle, sans préciser en quoi les agissements de harcèlement moral ayant eu lieu au cours de la relation de travail avaient concrètement altéré la liberté de consentement de Mme [B] lors de la conclusion par les parties de la rupture conventionnelle le 5 juin 2014, à la demande expresse et sans réserve de Mme [B], la cour d'appel a

privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1237-11 du code du travail, ensemble les articles 1108, 1109, 1111 et 1112 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige, antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

2°/ que tout jugement doit être motivé et que les juges du fond doivent viser les pièces sur lesquelles ils se fondent ; qu'au cas présent, Mme [B], dans ses conclusions, n'invoquait ni ne démontrait l'existence d'un quelconque "trouble psychologique" et ne produisait aucun élément de nature médicale en ce sens ; que néanmoins, pour conclure à la nullité de la rupture conventionnelle, la cour d'appel a énoncé que "si, à la date de signature de la convention de rupture, la salariée se trouve dans une situation de violence morale en raison du harcèlement dont elle était victime, et des troubles psychologiques qui en ont résulté, le vice du consentement est caractérisé, et la convention de rupture doit être annulée" ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmations générales, sans indiquer sur quels éléments de preuve elle se fondait pour imputer des « troubles psychologiques » à Mme [B], qui l'auraient privée d'un consentement libre et éclairé lors de la conclusion par les parties, le 5 juin 2014, d'une rupture conventionnelle sollicitée sans réserve par Mme [B], la cour d'appel n'a pas mis en la Cour de cassation d'exercer son contrôle et a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel a souverainement estimé que la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence, résultant notamment de propos déplacés réguliers, voire quotidiens, de nature discriminatoire et des troubles psychologiques qui en sont résultés.

6. Elle en a exactement déduit que la convention de rupture était nulle.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sophia conseil aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Sophia conseil et la condamne à payer à Mme [B] 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 premier mars deux mille vingt-trois.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat au Conseils pour la société Sophia conseil

La société Sophia Conseil fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR annulé la rupture conventionnelle du 5 juin 2014 et d'AVOIR condamné la société Sophia Conseil à verser à Mme [M] [B] les sommes de 35.799 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la nullité de la convention de rupture du 5 juin 2014, 8.949,99 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 894,99 € bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis ;

1. ALORS QUE l'existence de faits de harcèlement ne caractérise pas, à elle seule, un vice du consentement affectant la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail ; qu'il incombe aux juges du fond de rechercher si ces agissements de harcèlement moral ont concrètement altéré la liberté de consentement du salarié, caractérisant ainsi un vice de son consentement emportant la nullité de la rupture conventionnelle ; qu'au cas présent, il était constant aux débats que par courriel du 3 juin 2014, Mme [B] a sollicité de la directrice générale de la société des informations relatives à une rupture conventionnelle, dans les termes suivants : « Bonjour [L], Je souhaite avoir des informations relatives à une rupture conventionnelle. Peut-on convenir d'un rendez-vous afin de discuter des modalités liées à celle-ci ? Cordialement »(production n° 5) ; qu'à aucun moment de la relation de travail Mme [B] n'a fait part d'une quelconque situation de harcèlement moral ; que le 5 juin 2014, les parties ont signé un protocole de rupture conventionnelle du contrat de travail par lequel Mme [B] assurait l'expression d'un consentement libre et éclairé de sa part (production n° 6) ; que ce n'est que plus de huit mois et demi plus tard, soit le 24 mars 2015, que Mme [B] a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de la rupture conventionnelle, au motif qu'elle avait été victime de harcèlement moral, ce qui aurait, selon elle, de facto constitué une violence morale caractérisant un vice du consentement et emportant la nullité de la rupture conventionnelle (conclusions adverses, pp.

31-32) ; que pour prononcer l'annulation de la rupture conventionnelle et condamner la société Sophia Conseil à verser à Mme [B] des indemnités à ce titre, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que « le harcèlement moral concomitant à l'engagement d'une procédure de rupture conventionnelle n'en affecte la validité qu'en cas de vice du consentement. Si, à la date de signature de la convention de rupture, la salariée se trouve dans une situation de violence morale en raison du harcèlement dont elle était victime, et des troubles psychologiques qui en ont résulté, le vice du consentement est caractérisé, et la convention de rupture doit être annulée. En l'espèce, Mme [B] a été victime de harcèlement. A la date de signature de sa convention de rupture, elle se trouvait dans une situation de violence morale de nature à vicier son consentement. Dès lors, ladite convention de rupture doit être annulée » (arrêt, p. 7, dernier alinéa – p. 8, premier alinéa) ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser l'existence d'un vice du consentement emportant la nullité de la rupture conventionnelle, sans préciser en quoi les agissements de harcèlement moral ayant eu lieu au cours de la relation de travail avaient concrètement altéré la liberté de consentement de Mme [B] lors de la conclusion par les parties de la rupture conventionnelle le 5 juin 2014, à la demande expresse et sans réserve de Mme [B], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1237-11 du code du travail, ensemble les articles 1108, 1109, 1111 et 1112 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige, antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

2. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE tout jugement doit être motivé et que les juges du fond doivent viser les pièces sur lesquelles ils se fondent ; qu'au cas présent, Mme [B], dans ses conclusions, n'invoquait ni ne démontrait l'existence d'un quelconque « trouble psychologique » et ne produisait aucun élément de nature médicale en ce sens ; que néanmoins, pour conclure à la nullité de la rupture conventionnelle, la cour d'appel a énoncé que « si, à la date de signature de la convention de rupture, la salariée se trouve dans une situation de violence morale en raison du harcèlement dont elle était victime, et des troubles psychologiques qui en ont résulté, le vice du consentement est caractérisé, et la convention de rupture doit être annulée » (arrêt, p. 7, dernier alinéa) ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmations générales, sans indiquer sur quels éléments de preuve elle se fondait pour imputer des « troubles psychologiques » à Mme [B], qui l'auraient privée d'un consentement libre et éclairé lors de la conclusion par les parties, le 5 juin 2014, d'une rupture conventionnelle sollicitée sans réserve par Mme [B], la cour d'appel n'a pas mis en la Cour de cassation d'exercer son contrôle et a violé l'article 455 du code de procédure civile.