

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 28 juin 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 756 F-D

Pourvoi n° T 22-12.777

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 28 JUIN 2023

Mme [L] [J], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° T 22-12.777 contre l'arrêt rendu le 17 novembre 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant à la société Auchan hypermarché, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Maitral, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [J], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Auchan hypermarché, après débats en l'audience publique du 31 mai 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Maitral, conseiller référendaire rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Piquot, 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 (Versailles, 17 novembre 2021), Mme [J], engagée en qualité d'hôtesse de caisse par la société Auchan hypermarché le 20 octobre 1998, est devenue manager caisses le 1er juin 2013.
2. Mise à pied à titre conservatoire le 30 mai 2017, elle a été licenciée pour faute grave le 21 juin 2017.
3. Elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail.

#### Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

4. 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.

Sur le moyen, pris en ses troisième et quatrième branches

#### Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement pour faute grave est fondé et de la débouter de l'intégralité de ses demandes à titre d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire et les congés payés afférents, et de remise des documents légaux conformes sous astreinte, alors :

« 3°/ que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique lorsqu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'il résultait des constatations de l'arrêt qu'elle n'exerçait aucune responsabilité hiérarchique sur la salariée qui se disait victime de ses agissements fautifs ; qu'en retenant néanmoins qu'elle a à l'égard de celle-ci, occupant un poste à la parapharmacie, un comportement harcelant, sur fond de rivalité amoureuse en faisant à l'occasion état de sa capacité de nuisance à raison de sa position de manager, constitutif d'une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

4°/ que l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas, par elle-même, la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4, L.4121-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail. »

#### Réponse de la Cour

6. Appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que la salariée avait adopté à l'égard d'une employée travaillant en parapharmacie un comportement harcelant, sur fond de rivalité

amoureuse, en lui faisant à l'occasion état de sa capacité de nuisance à raison de sa position de manager au sein de l'hypermarché.

7. Elle a pu en déduire que ces faits, incompatibles avec les responsabilités confiées à la salariée, rendaient impossible son maintien dans l'entreprise.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [J] aux dépens ;

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

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