COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

Chambre sociale 4-4

ARRÊT N° 532

CONTRADICTOIRE

DU 28 OCTOBRE 2026

N° RG 25/02833 - N° Portalis DBV3-V-B7J-XN2E

AFFAIRE :

S.A.S. [1]

C/

[G] [T]

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 18 Juin 2024 par le Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de PONTOISE

N° Section : E

N° RG : 22/00162

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

la SELARL [2]

Me Edith NETO-MANCEL

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT HUIT OCTOBRE DEUX MILLE VINGT SIX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

S.A.S. [1]

N° Siret : [N° SIREN/SIRET 1]

[Adresse 1]

[Localité 1]

Représentant : Me Katell FERCHAUX-LALLEMENT de la SELARL BDL Avocats, Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 629

Représentant : Me Julie LAMADON de la SELARL EXPONENS Avocats, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0066

APPELANTE

****

Monsieur [G] [T]

né le 20 Octobre 1963 à [Localité 2], de nationalité Française

[Adresse 2]

[Localité 3]

Autre(s) qualité(s) : Intimé dans 24/02586 (Chambre Sociale), Intimé dans 24/02479 (Chambre Sociale)

Représentant : Me Edith NETO-MANCEL, Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : C 109 - N° du dossier 3609 24

Représentant : Me Régine DA COSTA-SIMON de la SELARL CABINET DA COSTA-SIMON, Plaidant, avocat au barreau d'ESSONNE

INTIMÉ

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 914-5 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 30 Septembre 2026 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Monsieur Laurent BABY, Conseiller faisant fonction de président,

Madame Odile CRIQ, Conseillère,

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère,

Greffier lors des débats : Monsieur Mohamed EL GOUZI,

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

M. [T] a été engagé par la société [1], en qualité de chef comptable, par contrat de travail à durée indéterminée du 8 juillet 2013.

Cette société est spécialisée dans l'importation, le conditionnement et le commerce de thé et employait habituellement, au jour de la rupture, plus de 50 salariés. Elle applique la convention collective nationale des cinq branches de l'industrie alimentaire.

Convoqué le 23 avril 2021 par lettre du 12 avril 2021 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, et mis à pied à titre conservatoire à cette occasion, M. [T] a été licencié par lettre du 28 avril 2021 pour faute grave dans les termes suivants :

« Monsieur

Par lettre recommandée du 12 avril 2021, vous avez été convoqué à un entretien préalable qui a eu

lieu le 23 avril 2021 en présence de Mme [W] Directrice Marketing, [3] et moi-même. De votre côté, vous vous êtes présenté accompagné de Mr [K], membre du CSE.

Lors de cet entretien préalable, nous vous avons exposé la situation qui nous amenait à envisager votre licenciement pour faute grave.

Nous avons écouté vos arguments qui ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation des faits qui nous conduisent à vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave.

Cette décision repose sur les événements suivants :

vendredi 2 avril dernier vous avez eu votre entretien de mi-année avec votre responsable [L] [A], Directrice Administrative et Financière. Il est apparu qu'à l'issue de cet entretien Mme [A] s'est littéralement effondrée.

Elle a contacté la Direction pendant le week-end en sollicitant son aide et en indiquant qu'il ne lui était plus possible de poursuivre une relation de travail avec vous. Dès le lundi Mme [A] était placée en arrêt de travail pour deux semaines.

Cela faisait plusieurs mois que Mme [A] s'était ouverte auprès de nous de ses difficultés avec vous. Malgré ses efforts pour améliorer la situation et notre soutien, cette situation s'est considérablement dégradée. Les déclarations de Mme [A] ajoutées aux observations de différents collaborateurs de l'entreprise récemment interrogés nous permettent de conclure à un harcèlement moral ayant pour résultat des conséquences brutales et dégradantes sur son état de santé et son habilité à poursuivre son travail.

1/ En effet, Mme [A], nous a décrit vos attitudes changeantes, intimidantes et décrédibilisantes à son égard.

1.a. d'une part, un certain nombre de faits démontrent que vous avez à plusieurs reprises tenté de prendre l'ascendant sur votre manager en public, la décrédibilisant ainsi aux yeux du reste de l'équipe.

[...]

1.b. d'autre part, un certain nombre de faits démontrent que votre comportement consiste à vous opposer régulièrement et de façon parfois intimidante à Mme [A] et ses directives, tout en niant systématiquement les faits par la suite. Ces agissements, pour le moins insidieux ont pour conséquence non seulement l'empêchement pour Mme [A] de faire correctement son travail de manager mais aussi une dégradation de sa santé mentale, ne sachant plus quoi faire pour sortir de cette situation.

[']

1.c. Par ailleurs, un certain nombre de vos remarques sur la personne de Mme [A] ou à son attention sont absolument intolérables.

[']

2/ Ces agissements de votre part ont eu un impact visible sur le moral et le travail de Mme [A], qui malgré tout n'a eu de cesse de se remettre en question afin de trouver une issue à cette situation.

[']

3/ En effet, votre comportement lors de votre entretien de mi-année a véritablement précipité la dégradation de l'état de santé de Mme [A] et nous a conduit à diligenter en urgence une enquête interne avec le référent harcèlement du CSE afin de nous rendre compte du degré de gravité de la situation et de votre part de responsabilité. [] ».

Par requête du 30 mars 2022, M. [T] a saisi le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise aux fins de contester son licenciement, et d'obtenir paiement de diverses sommes de nature salariale et de nature indemnitaire.

Par jugement du 18 juin 2024, le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise (section encadrement), en sa formation de départage, a :

. fixé à 7 476 euros le salaire de référence,

. dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé le 28 avril 2021 par la société [1] à l'encontre de M. [T],

. annulé en conséquence la mise à pied conservatoire qui avait été appliquée,

. condamné avec exécution provisoire la société [1] à payer à M. [T] les sommes de :

- 3 390 euros au titre du rappel de salaire sur la mise à pied conservatoire annulée,

- 339 euros au titre des congés payés afférents à la mise à pied conservatoire,

- 22 428 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 2 243 euros au titre des congés payés afférents sur préavis,

- 28 707 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 59 808 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

. dit que les sommes allouées ci-dessus porteront intérêts au taux légal à compter du 5 avril 2022 et que les intérêts seront capitalisés et produiront alors eux-mêmes intérêts à la fin de chaque année civile,

. ordonné avec exécution provisoire la remise d'une fiche de paie et d'une attestation [4] rectifiés en fonction du présent jugement,

. condamné la société [1] aux dépens,

. condamné la société [1] à payer à M. [T] une somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

. ordonné en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, le remboursement par la société [1] des indemnités versées par Pôle emploi / [4] à M. [T], dans la limite de six mois d'indemnités,

. débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

Par déclaration adressée au greffe le 2 septembre 2024, la société [1] a interjeté appel de ce jugement.

Par ordonnance d'incident du 13 mars 2025 le conseiller de la mise en état a :

. ordonné la jonction des dossiers RG 24/02479 et RG 24/02586, la déclaration d'appel du 20 septembre 2024

s'incorporant à la déclaration d'appel du 2 septembre 2024,

. déclaré irrecevable comme tardif l'appel formé le 2 septembre 2024 par la société [1],

. condamné la société [1] aux entiers dépens d'appel avec le bénéfice pour maître Neto-Mancel, avocat, des dispositions de l'article 699 du code de procédure civile,

. rappelé que la présente ordonnance peut faire l'objet d'un déféré à la cour dans les quinze jours de sa date.

Par arrêt du 17 septembre 2025, la cour d'appel de Versailles a :

. infirmé l'ordonnance entreprise en toutes ses dispositions,

statuant à nouveau et y ajoutant,

. déclaré recevable l'appel formé par la société [1] devant la cour d'appel de Versailles selon déclaration d'appel du 2 septembre 2024 enrôlée sous le numéro RG 24/02479, et renvoyé l'affaire à la mise en état en vue de son examen au fond par la chambre 4-4,

. débouté les parties de leurs autres demandes, plus amples ou contraires,

. laissé à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés dans le cadre de l'incident et du déféré.

L'affaire a été clôturée par ordonnance du 1er septembre 2026.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 14 octobre 2024, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles la société [1] demande à la cour de :

. infirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société à devoir à M. [T] :

- le préavis 22 428 euros,

- les congés payés afférents 2243 euros

- l'indemnité de licenciement 28 707 euros,

- un rappel de salaire sur mise à pied 3 390 euros,

- les congés payés afférents 339 euros,

- une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse 59 808 euros,

- article 700 du code de procédure civile 3 000 euros,

. confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. [T] de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral 5 000 euros

De statuer de nouveau et

. dire le licenciement bien fondé,

. dire l'absence de préjudice moral distinct,

. débouter M. [T] de ses demandes

. condamner M. [T] au versement de la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 21 juillet 2026, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles M. [T] demande à la cour de :

. dire et juger M. [T] recevable et bien fondé en ses demandes, fins et conclusions,

. débouter la société [1] de ses appels et de l'ensemble de ses demandes non conformes à celles de M. [T],

. confirmer le jugement rendu le 18 juin 2024 par le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise, en sa formation de départage,

en conséquence, confirmer les condamnations et mesures suivantes :

- fixé à 7 476 euros le salaire de référence,

- dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé le 28 avril 2021 par la société [1] à l'encontre de M. [T],

- annulé en conséquence la mise à pied conservatoire qui avait été appliquée,

- condamné avec exécution provisoire la société [1] prise en la personne de ses représentants légaux à payer à M. [T] les sommes de :

- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 59 808 euros

- indemnité de licenciement 28 707 euros,

- congés payés afférents 2 243 euros,

- rappel de salaire sur mise à pied 3 390 euros,

- congés payés afférents 339 euros,

- article 700 du code de procédure civile 3 000 euros,

- dit que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter du 5 avril 2022 et ordonné la capitalisation des

intérêts,

- ordonné le remboursement des indemnités [4] dans la limite de 6 mois,

- ordonné avec exécution provisoire la remise d'une fiche de paie et d'une attestation [4] rectifiées en fonction du jugement,

- débouté la société [1] de ses demandes plus amples ou contraires,

et y ajoutant :

. condamner la société [1] prise en la personne de ses représentants légaux au versement de la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile à M. [T],

. dire que Maître Neto-Mancel, avocat au barreau de Versailles pourra recouvrer contre elle ceux des dépens dont elle a fait l'avance sans avoir reçu provision, conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

MOTIFS

Sur la faute grave

L'appelante expose que le comportement du salarié avait déjà donné lieu à des alertes, mais que le harcèlement moral à l'encontre de Mme [A] s'est révélé dans son ampleur suite à la réunion d'avril 2021, ce qui a déclenché une enquête du CSE qui a conclu à l'existence d'un harcèlement moral de la part du salarié. Elle soutient que la faute grave est démontrée par les attestations produites.

En réplique, l'intimé objecte que le harcèlement qui lui est reproché comme faute grave pour justifier son licenciement doit être prouvé par l'employeur, et que les règles de preuve habituelles du harcèlement moral ne s'appliquent pas en l'espèce ; qu'aucun élément relatif au harcèlement moral n'est démontré par l'employeur.

***

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits personnellement imputables au salarié, qui doivent être d'une importance telle qu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

En cas de faute grave, il appartient à l'employeur d'établir les griefs qu'il reproche à son salarié.

La preuve des faits constitutifs de faute grave incombe exclusivement à l'employeur et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier, au vu des éléments de preuve figurant au dossier, si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, à raison des fonctions qui lui sont confiées par son contrat individuel de travail, et

d'une gravité suffisante pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise, le doute devant bénéficier au salarié.

En l'espèce, le salarié a été licencié par courrier du 28 avril 2021 (pièce 6) pour faute grave. Il lui est reproché d'avoir exercé un harcèlement moral sur sa supérieure hiérarchique directe, Mme [A].

Pour étayer ses dires, l'employeur produit :

- l'attestation du 10 mai 2022 de Mme [H], directrice commerciale et support au sein de la société [5] (pièce 11), qui indique : « l'état psychologique de Mme [A] s'est détérioré au fil des mois de sa collaboration avec M. [T] et particulièrement à partir du mois de septembre 2020. ['] Au fur et à mesure des semaines, j'ai pu observer que le moral de Mme [A] s'est dégradé, elle s'est renfermée alors que c'est une personne positive et souriante en temps normal, ce comportement ne lui ressemblait pas. En janvier 2021, elle est venue se confier à moi et m'a fait part de l'attitude de M. [T] avec elle, tantôt il insufflait le chaud et cela la rendait enthousiaste pensant que la collaboration allait être meilleure, puis soufflant le froid, de plus en plus souvent, allant même jusqu'à la traiter de menteuse après l'envoi d'un compte-rendu relatant leur échange, disant à certains membres de l'équipe finance qu'elle n'était venue en France que pour des raisons financières. ['] Quelques mois plus tard, nous avons échangé sur la préparation de l'entretien de mi-année de M. [T], organisé le lendemain, 2 avril 2021. Le lendemain après-midi, elle m'a écrit par Teams à 17h52 pour me signaler que l'entretien avait duré 2h30 et quand je l'ai appelée pour en discuter de vive voix, elle s'est effondrée en larmes, je ne l'avais jamais vue dans cet état-là et elle m'a dit entre autres : « Il m'a parlé de harcèlement mais je ne comprends pas, j'ai l'impression que c'est l'inverse qu'il se passe » ;

- le courriel de M. [M], directeur général, du 21 mars 2021 (pièce 28-1) relatif à l'évaluation de milieu d'année de Mme [A], qui écrit : « Je peux dire que vous vivez une période très difficile avec votre équipe et surtout avec [G] [M. [T]] qui montre au mieux une réaction passive agressive et au pire une réaction active agressive à tous les changements que nous essayons de mettre en place pour l'avenir de l'entreprise. Vous êtes en première ligne et vous prenez la plupart des coups » ;

- l'attestation de Mme [W], directrice marketing, en date du 13 mai 2022 (pièce 14), qui témoigne de l'agressivité de M. [T] à son propre égard lors d'une réunion le 22 mars 2021, et qui précise : « En tant que collègue de [L] [A] mais aussi dans le cadre de mes fonctions, j'ai reçu à plusieurs reprises Mme [A] dans mon bureau concernant ses difficultés avec M. [T], au départ de façon assez espacé, puis de façon de plus en plus rapprochée à partir du mois de mars 2021. Ce qui au départ pouvait apparaître comme de simples 'tensions managériales' s'est avéré être de plus en plus préoccupant au fil des mois pour atteindre son paroxysme dans la préparation de l'entretien de mi-année de M. [T]. J'ai vu Mme [A] dans un état de stress préoccupant à l'idée de devoir faire part de remarques à son collaborateur. Elle a par ailleurs fait appel à la responsable RH de l'époque afin qu'elle lui apporte son aide et son soutien moral dans la préparation de cet entretien. J'ai ensuite eu connaissance de l'état fortement dégradé de Mme [A] suite à son échange avec M. [T], la conduisant à l'arrêt maladie. Particulièrement préoccupée par son état, j'ai jugé nécessaire qu'elle rencontre le médecin du travail afin que sa reprise soit validée tout en s'assurant qu'elle ne soit plus en contact avec M. [T], que nous avons dispensé d'activité » ;

- l'attestation de M. [R], responsable du contrôle de gestion (pièce 13), en date du 18 mai 2022 qui indique que lors de la première réunion d'équipe [6], M. [T] a monopolisé la parole en critiquant l'approche de Mme [A], ce qui lui a paru inapproprié. Il précise : « [L] [Mme [A]] est venue à plusieurs reprises me parler de ses difficultés à travailler avec [G]. Je l'ai vue inquiète et préoccupée au point de la voir pleurer plusieurs fois. » ;

- l'attestation de Mme [D], DSI (pièce 17), en date du 9 mai 2022 qui témoigne : « Début 2021, lors d'une réunion d'équipe managériale portant sur le service [7] et ses objectifs, M. [T] a détourné l'agenda en parlant des plans de développement et d'évaluation de la performance. Il avait une attitude négative et s'est exprimé contre les nouvelles pratiques de l'entreprise. Il a déstabilisé Mme [A] et j'ai eu l'impression qu'il l'a poussée dans ses retranchements. Elle avait d'ailleurs écourté l'échange. Début 2021, j'ai pu constater que Mme [A] était de plus en plus stressée et mal à l'aise au travail, jusqu'à ce qu'elle soit en arrêt maladie. Elle avait partagé avec moi ses difficultés à manager M. [T] et son équipe, très réticente au changement. Elle était clairement sur la défensive lors des réunions avec M. [T], et n'avait pas une relation

de travail de confiance avec lui. »

- le courriel de Mme [A] adressé à M. [M] le 6 avril 2021 (pièce 5), indiquant : « Suite à l'entretien de mi-année que j'ai eu avec M. [T] vendredi, je me permets de vous solliciter. Comme vous le savez, il m'a accusé de harcèlement pendant l'entretien lorsque j'ai essayé d'aborder avec lui la question du comportement par rapport à la culture [de l'entreprise]. Je trouve cette situation extrêmement stressante et je ne peux ni dormir, ni manger normalement. J'ai beaucoup pleuré et tremblé et le médecin m'a conseillé de prendre un congé. Je ne peux plus continuer à gérer cette situation et j'ai besoin d'aide » ;

- l'arrêt maladie de Mme [A] (pièce 6) ;

- l'attestation de Mme [A] rédigée le 28 avril 2022 (pièce 4) sur plusieurs pages, et décrivant de façon précise et circonstanciée la dégradation de sa relation avec M. [T], celui-ci cherchant à la déstabiliser durant les réunions (septembre et octobre 2020), lui reprochant publiquement d'avoir déménagé en France pour gagner plus d'argent, se comportant agressivement à son égard et lui criant dessus au téléphone (2 novembre 2020), lui reprochant de ne pas pouvoir lui poser de questions devant le DG (12 novembre 2020), ce qui l'a poussée à douter d'elle-même, à cesser de sourire et dire bonjour à l'équipe parce que M. [T] lui avait dit que c'était inapproprié. Elle indique qu'elle s'est inscrite à des cours de coaching pour apprendre à gérer la situation avec M. [T], et qu'elle était très stressée à l'idée de l'évaluation de milieu d'année avec celui-ci, cette réunion se déroulant de façon très difficile, M. [T] l'accusant de harcèlement et lui disant en partant : « Ne t'inquiète pas, je ne vais pas me suicider ce soir » ;

Suite à cet entretien et à l'arrêt maladie de Mme [A], une enquête a été menée par M. [P], membre du CSE et référent harcèlement, et Mme [W], directrice marketing, douze personnes du service finance ayant été entendues dans le cadre de cette enquête, dont le contenu a été restitué le 12 avril 2021, dans le cadre d'une réunion CSE exceptionnelle (pièce 7).

L'employeur produit aux débats :

- les conclusions de l'enquête effectuée du 7 au 8 avril 2021 (pièce 8) indiquant : « L'ensemble des éléments recueillis concernant des supposés faits de harcèlement moral de la part de M. [T] à l'égard de Mme [A] est extrêmement préoccupant et choquant. Nous disposons en effet de nombreuses déclarations émanant de plusieurs personnes différentes, sur plusieurs sujets différents et qui à chaque fois se recoupent, permettant d'établir une description solide de faits et de comportements ». Les rédacteurs concluent à « l'existence d'une situation de harcèlement de la part de M. [T] vis-à-vis de Mme [A] ainsi qu'à un comportement inadapté envers une partie de ses collègues », M. [T] étant décrit par plusieurs collègues comme « changeant, agressif, dominateur, et manipulateur », et que son comportement avait « un impact significatif sur le bien-être mental de certains collègues de M. [T], dont Mme [A] » ;

- l'attestation du 4 juillet 2022 (pièce 15) de M. [P], ayant effectué l'enquête, qui indique notamment : « Le caractère répétitif avéré et confirmé par plusieurs collaborateurs, en ajoutant les réactions physiques que j'ai pu observer chez certains auditionnés comme la peur, le stress, la crainte que leur témoignage ne soit pas confidentiel, me conforte dans ma recommandation auprès de la direction, d'agir afin de protéger les employés travaillant dans ces conditions sans nul doute stressantes, et pouvant être vécues comme du harcèlement ».

M. [P] inclut dans son attestation des extraits des déclarations des personnes auditionnées lors de l'enquête menée par le CSE, sous couvert d'anonymat, en particulier les extraits suivants :

- « Dès le mois de novembre [2020], Mme [A] m'a dit que c'était difficile de travailler avec [G], que ça la faisait souffrir, qu'elle avait déjà pleuré. Elle était dans un état psychologique au point que dans sa vie personnelle, il y avait un impact. Elle m'a dit qu'elle ne comprenait pas la réaction de [G], qu'elle se sentait démunie, fragile face à ces comportements et qu'elle ne savait pas comment réagir et que ça la travaillait moralement, psychologiquement » ;

- « Par exemple, lors de la première réunion d'équipe, elle était mise en difficulté parce qu'il avait chamboulé tout l'agenda et pris la parole comme d'habitude sans la lâcher. Elle me parle de ses difficultés plusieurs fois par semaine

depuis le mois de novembre » ;

-« Il a un côté très versatile ; un coup il dit bonjour et il prend des nouvelles et le jour d'après plus rien » ;

- « Parfois il va sortir de son bureau et gueuler sur l'équipe, parfois l'équipe est un peu dans ses petits souliers » ;

- « lunatique, tu ne sais jamais ce qu'il va se passer ».

- le compte-rendu d'entretien de Mme [Y], directrice people & Performance, (pièce 36) dans le cadre de l'enquête interne, qui indique suite à une question sur la relation entre Mme [A] et M. [T] : « C'est une relation où l'on a d'un côté un manager qui veut que la relation s'améliore, avec une volonté d'aider son collaborateur et en face une personne qui n'a pas envie d'écouter et n'écoute pas du tout. [G] est performant mais il a un problème de comportement et d'écoute ce qui crée un problème de confiance entre les deux » ;

Pour justifier des antécédents de difficultés de comportement de M. [T], l'employeur produit aux débats des éléments rapportant l'attitude du salarié à l'égard d'autres collègues :

- un courriel de M. [M], l'ancien supérieur hiérarchique de M. [T], en date du 11 septembre 2019 (pièce 25), faisant la synthèse de l'évaluation pour l'année 2018-2019 adressé au salarié, et concluant : « Sur le plan de l'attitude, il te faut encore faire quelques efforts sur le plan de l'ouverture sur les autres services. Si tout est OK au sein de la Finance ou avec l'IT ou la Logistique, la symbiose n'est pas parfaite avec [Localité 4], Marketing ou RH. Même si tu endosses le rôle de gendarme (et si ton caractère naturel est ainsi), l'aspect collaboratif est important pour moi, pour l'entreprise, et le sera de plus en plus. Même si au fond l'intention n'est pas de blesser, tu adoptes parfois une position très fermée, très abrupte, qui peut être inconfortable pour les personnes autour de toi, à la fois pour tes collaborateurs les plus fragiles ou tes pairs » ;

- une attestation de Mme [V], salariée de la société [5] de 2015 à 2022 (pièce 32), qui expose que si elle n'a pas travaillé directement avec M. [T], elle a entendu plusieurs collègues se plaindre de lui, en raison de son comportement (hurlements au téléphone, téléphone raccroché au nez, pas de salutations, invention de fausses directives stressantes dans le cadre du groupe de travail, et démenti le lendemain en riant, menaces de rapporter les faits à la direction'), et a subi elle-même ce comportement à l'occasion de bugs informatiques impactant les chiffres de la finance, M. [T] venant alors dans son bureau « plusieurs fois par jour, et lui passant de multiples appels, jusqu'à ce qu'elle craque nerveusement au téléphone avec lui lors d'une ultime relance d'alerte en lui demandant pour la dernière fois de cesser ses appels et visites intempestives avant dépôt de plainte pour harcèlement auprès de la direction », ce qui a arrêté net son comportement ;

- un courriel de Mme [O], du service comptabilité, adressé à M. [T] (pièce 24-1) le 11 avril 2019, et déplorant : « J'ai été profondément affectée par le mépris que tu as manifesté à mon égard durant toute cette journée d'hier et aujourd'hui. J'entends très bien que tu puisses être occupé et pris par le travail, néanmoins, je pense que personne ne mérite d'être traité de cette façon. Je ne suis pas totalement rétablie à ce jour, mais je me suis faite violence pour revenir le plus rapidement possible pour ne pas trop pénaliser la bonne marche du service », cette salariée étant arrêtée pour accident du travail le 2 mai 2019 (pièce 24-2) pour « tremblements, panique et pleurs », les difficultés rencontrées étant corroborées par l'attestation de Mme [J], déléguée du personnel (pièce 31) qui atteste qu'elle est intervenue auprès de Mme [U] [B], une alternante, qui s'est plainte de sa relation de travail avec M. [T], et qui a fait un malaise en mai 2019 après des échanges tendus avec celui-ci ;

- une attestation du 18 décembre 2022 de Mme [F], comptable au sein de la société [5] (pièce 33), qui indique : « J'ai eu des relations professionnelles compliquées par moment avec M. [T]. Je ne souhaite pas donner plus de détails pour ne pas me replonger dans des souvenirs douloureux », ce qui est confirmé par l'attestation de Mme [J], qui indique qu'elle a reçu en sa qualité de déléguée du personnel Mme [F] en larmes après un entretien difficile avec M. [T], et ajoute, qu'elle-même comptable au sein de la société, la relation humaine avec M. [T] n'a pas toujours favorisé un épanouissement au travail, celui-ci ne saluant pas son équipe pendant des jours, s'enfermant dans son bureau, ce comportement ne pouvant

concerner qu'une partie de l'équipe, sans qu'aucune explication ne soit donnée, et l'ambiance étant alors très lourde.

M. [T] conteste tout harcèlement à l'égard de Mme [A].

Il produit aux débats des attestations de collègues. Toutefois, plusieurs d'entre eux étaient déjà partis lors de la période des faits, et leur témoignage sur la période d'octobre 2020 à avril 2021 n'est donc pas probant :

- Mme [I], ancienne RRH de janvier 2017 à octobre 2020 (pièce 14), qui indique qu'elle n'a jamais eu connaissance de faits de harcèlement moral de la part de M. [T] durant son activité professionnelle ;

- Mme [Q], responsable du contrôle de gestion chez [5] de juillet 2004 à août 2017 (pièce 21) ;

- Mme [X], qui a quitté l'entreprise antérieurement à cette période (pièce 22).

M. [T] produit par ailleurs aux débats les attestations suivantes ;

- M. [C], qui siégeait au Codir (pièce 11) et qui atteste des « excellents rapports professionnels » entre M. [T] et Mme [A], celle-ci lui ayant confié qu'elle était très satisfaite de pouvoir compter sur M. [T]. M. [C] ne date toutefois pas cette déclaration.

- M. [S], contrôleur de gestion (pièce 15), qui indique que lors de l'enquête interne, il a été surpris des faits avancés, car il n'a jamais constaté de forme de harcèlement de quelque forme que ce soit, et encore moins de M. [T] sur Mme [A] ;

- Mme [Z], assistante RH (pièce 17), qui indique le 1er décembre 2021, que le 2 avril 2021, à l'heure du déjeuner, elle a rencontré Mme [A] juste après l'entretien de mi-année de M. [T] dans les escaliers, qu'elles ont échangé des banalités, et qu' « elle ne lui a pas paru contrariée ou soucieuse, mais plutôt d'humeur égale comme à son habitude ».

Par ailleurs, M. [T] produit aux débats le courriel que lui a adressé Mme [A] dans la soirée suivant l'entretien du 2 avril 2021 (pièce 18), et dans lequel celle-ci écrit : « Merci pour notre conversation de mi-year aujourd'hui », et fait le point sur les objectifs du salarié. M. [T] en déduit que l'entretien entre eux ne s'est pas mal déroulé au vu du ton de ce courriel.

Toutefois, Mme [A] écrit également (page 3 de ce courriel) : « Au cours des six derniers mois, je pense que ton comportement n'a pas été conforme aux attentes du pilier « Joue-la collectif » et comme j'ai expliqué aujourd'hui, mes raisons pour cela sont détaillées ci-dessous :

De mon point de vue, notre relation a été difficile au cours des six derniers mois, et j'ai trouvé parfois ton attitude inappropriée à mon égard. Pour bien comprendre ce que je veux dire, voici les deux exemples dont je t'ai parlé aujourd'hui. Lors d'une réunion que j'ai organisée avec toi, [N] et [E] afin de discuter des objectifs financiers/informatiques pour l'année, tu as fait dérailler la réunion pour parler des salaires et tu as dit que tu étais sûr que la seule raison pour laquelle je suis venue en France était de gagner plus d'argent, ce qui est un jugement parfaitement inapproprié. Tu m'as également rabaissée devant l'équipe, par exemple lors de la réunion avec [BQ] [DG] pour discuter de la culture, tu as dit que tu étais incapable de poser des questions à un manager sans qu'on te le reproche, ce que je trouve encore une fois inapproprié. Je suis prête et disposée à accepter le feed-back et à changer si nécessaire, mais j'attends de toi tu me donnes ton feed-back de manière professionnelle et constructive, et que tu le fasses dans un cadre approprié, plutôt que devant toute l'équipe et dit directement à [BQ] dans une réunion qui porte sur un sujet différent. »

Aussi, il résulte de l'ensemble de ces éléments que la relation professionnelle entre M. [T] et Mme [A] s'est dégradée à compter du mois d'octobre 2020, au vu des interventions déstabilisantes et critiques, voire agressives de M. [T] à l'égard de Mme [A], notamment lors des réunions du 8 octobre et 12 novembre 2020, de la réunion [8]/It de janvier 2021, et de celle du 22 mars 2021, et de l'entretien de mi-année du 2 avril 2021, qui a finalement conduit à l'arrêt maladie de Mme [A], qui s'en était ouverte à plusieurs reprises à des collègues au cours des semaines précédentes, verbalisant la

crainte qu'elle éprouvait à la perspective de cet entretien d'évaluation de mi-année.

Les témoignages rapportés précédemment font également état de la dégradation progressive de l'état de santé de Mme [A], de la perte de confiance en soi et du repli sur elle, voire de ses pleurs en leur présence, directement liés aux relations professionnelles difficiles avec M. [T], sur fond d'opposition de celui-ci à la nouvelle culture d'entreprise proposée par la direction, et sur les critiques qu'il portait à titre personnel sur sa supérieure hiérarchique, tout en « soufflant le chaud et le froid » ainsi qu'il est rapporté par plusieurs collègues, ce qui a conduit à déstabiliser durablement sa supérieure.

Enfin, l'enquête menée par le CSE consécutivement à cet entretien du 2 avril 2021, menée par deux salariés dont le référent harcèlement de la société, qui a conduit à entendre une douzaine de personnes dont M. [T] et Mme [A] pendant plus de deux heures chacun, conclut clairement à la réalité d'un harcèlement moral de la part de M. [T] à l'égard de Mme [A], qui s'inscrit par ailleurs dans un comportement antérieur manifesté par M. [T] à l'égard de certaines salariées, qui ont eu à subir son comportement agressif et emporté au cours de l'année 2019 (Mmes [V], [O] et [F]), ce qui a d'ailleurs donné lieu à un rappel à l'ordre de la part de son supérieur hiérarchique M. [M] lors de l'évaluation de M. [T] en septembre 2019.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, et notamment des conclusions sans ambiguïté de l'enquête interne corroborées par plusieurs attestations, l'employeur démontre l'existence du harcèlement moral commis par M. [T] sur Mme [A].

Or, le harcèlement commis par un salarié sur un autre collègue est constitutif d'une faute grave, et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, notamment en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, selon lequel l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

De ce fait, par voie d'infirmation du jugement entrepris, la cour retient que la faute grave est établie, et le licenciement justifié. Le salarié sera dès lors débouté de sa demande de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'ensemble de ses demandes de nature salariale et indemnitaire subséquentes y compris au titre de la mise à pied conservatoire qui était justifiée.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Succombant, M. [T] sera condamné aux dépens de la procédure de première instance et d'appel.

Il conviendra de condamner M. [T] à payer à la société [1] une indemnité de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement et par arrêt contradictoire, la cour :

INFIRME le jugement en toutes ses dispositions ;

STATUANT à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

DIT que le licenciement pour faute grave de M. [T] est justifié ;

DEBOUTE M. [T] de l'ensemble de ses demandes indemnitaires et salariales ;

DÉBOUTE les parties de leurs demandes autres, plus amples, ou contraires,

CONDAMNE M. [T] à payer à la société [1] la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE M. [T] aux dépens de la procédure de première instance et d'appel.

. prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

. signé par monsieur Laurent BABY, conseiller faisant fonction de président et par monsieur Mohamed EL GOUZI, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le Greffier Le Conseiller faisant fonction de Président