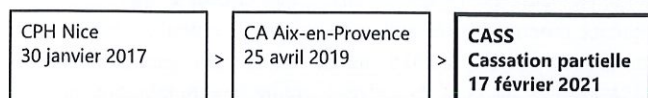


# Cour de cassation, Chambre sociale, 17 février 2021, 19-18.149, Inédit

## Chronologie de l'affaire



## Sur la décision

Référence : Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-18.149

Juridiction : Cour de cassation

Numéro(s) de pourvoi : 19-18.149

Importance : Inédit

Décision précédente : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 25 avril 2019

Dispositif : Cassation partielle

Identifiant Légifrance : JURITEXT000043200378

Identifiant européen : ECLI:FR:CCASS:2021:SO00219

## Sur les personnes

Président : M<sup>me</sup> Farthouat-Danon (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s) : Bernard HÉMERY, Carole THOMAS-RAQUIN, Martin LE GUERER, Olivier TEXIDOR

Cabinet(s) : SCP CELICE SOLTNER TEXIDOR PERIER

Parties : société Presco

## Texte intégral

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 17 février 2021

Cassation partielle

M<sup>me</sup> FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 219 F-D

Pourvoi n° V 19-18.149

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 17 FÉVRIER 2021

La société Presco, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° V 19-18.149 contre l'arrêt rendu le 25 avril 2019 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-2), dans le litige l'opposant à M<sup>me</sup> X... G..., épouse U..., domiciliée [...], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pion, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Presco, de la SCP Bernard Hémery, Carole Thomas-Raquin, Martin Le Guerier, avocat de M<sup>me</sup> G..., après débats en l'audience publique du 5 janvier 2021 où étaient présents M<sup>me</sup> Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Pion, conseiller rapporteur, M<sup>me</sup> Capitaine, conseiller, et M<sup>me</sup> Lavigne, 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, 25 avril 2019), M<sup>me</sup> G..., engagée en qualité d'attachée commerciale à compter du 21 janvier 1991 par la société Phocéenne de métallurgie, aux droits de laquelle se trouve la société Presco, a saisi, le 31 mai 2013, la juridiction prud'homale en résiliation de son contrat de travail.

2. La salariée, déclarée inapte à son poste le 22 décembre 2014, a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 février 2015.

#### Examen des moyens

Sur le moyen, pris en sa première branche

#### Énoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation du contrat de travail et de le condamner à payer diverses sommes à titre de rappels de salaires et d'indemnités de rupture, alors « que seul un manquement lors de l'exécution du contrat de travail, de nature à en empêcher la poursuite, peut justifier le prononcé de sa résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ; que remplit son obligation de protection de la santé et de la sécurité du salarié l'employeur qui, consécutivement à des agissements de harcèlement commis au sein de l'entreprise par l'un de ses salariés, prononce une mesure d'avertissement à l'encontre du fautif et met en oeuvre des mesures afin que le salarié victime n'ait plus à le côtoyer ; qu'en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail en raison de la méconnaissance par la société Presco de son obligation de sécurité à la suite de la plainte pour harcèlement sexuel de M<sup>me</sup> U... à l'encontre de M. M..., cependant qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la société a averti le salarié auteur des agissements reprochés et a proposé à M<sup>me</sup> U... de changer de service afin de ne plus avoir à le côtoyer, mesures de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 1221-1 et L. 1231-1 du code du travail et 1103, 1104, 1193 et 1224 du code civil. »

#### Réponse de la Cour

4. La cour d'appel, qui a relevé, par motifs propres et adoptés que la salariée avait été victime entre le 8 août 2012 et le 1<sup>er</sup> mars 2013 de faits de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, sanctionné pénalement pour ces faits, qu'elle avait développé un syndrome dépressif réactionnel pris en charge au titre des accidents du travail, et que l'employeur n'avait pris aucune mesure pour éloigner l'auteur du harcèlement du poste occupé par la salariée, et s'était contenté de le sanctionner d'un avertissement, a pu en déduire l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

5. Le moyen n'est en conséquence pas fondé.

Mais sur le moyen, pris en sa deuxième branche

#### Énoncé du moyen

6. L'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors « que la date de la résiliation est celle de la décision qui la prononce, sauf si le contrat a été rompu antérieurement, auquel cas c'est cette date de rupture qui constitue la date d'effet de la résiliation judiciaire ; que si au jour du prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de

travail le salarié a déjà fait l'objet d'une mesure de licenciement, la date de la rupture du contrat de travail correspond ainsi à la date d'envoi de la lettre de licenciement ; qu'en l'absence de réintégration du salarié, la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul donne droit au salarié à des dommages-intérêts au moins égaux aux salaires des six derniers mois ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que M<sup>me</sup> U... a fait l'objet d'une mesure de licenciement pour inaptitude par lettre du 18 février 2015 ; que la cour d'appel a en conséquence prononcé la résiliation du contrat de travail à compter de cette date du 18 février 2015 ; qu'en condamnant néanmoins la société Presco à payer à la salariée – outre les indemnités de rupture et les dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la résiliation judiciaire du contrat de travail – des rappels de salaire et de congés payés au titre de la période du 20 février 2015 au 21 décembre 2016, cependant que la salariée ne pouvait percevoir des rappels de salaire au titre de cette période postérieure au licenciement et à la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire fixée au 18 février 2015, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1231-1 du code du travail et 1103, 1104, 1193 et 1224 du code civil. »

#### Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1231-1 du code du travail, 1134 et 1184 du code civil dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

7. Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et est licencié ultérieurement, le juge, s'il estime la demande de résiliation judiciaire justifiée, fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

8. Après avoir accueilli la demande de résiliation judiciaire et fixé la date d'effet de cette résiliation au 18 février 2015, l'arrêt accorde à la salariée des rappels de salaires pour une période s'étendant du 20 février 2015 au 21 décembre 2016.

9. En statuant ainsi, alors que la salariée ne pouvait prétendre au paiement des salaires pour une période postérieure à la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

#### Portée et conséquence de la cassation

10. Les trois dernières branches du moyen ne critiquant l'arrêt qu'en ce qu'il condamne la société au paiement d'un rappel de salaires et de congés payés pour la période du 20 février 2015 au 21 décembre 2016, la cassation prononcée n'emporte pas cassation des autres chefs de dispositif visés par le moyen que la critique de la deuxième branche n'est pas susceptible d'atteindre.

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Presco à payer à M<sup>me</sup> G... la somme de 45 496 euros à titre de rappel de salaire concernant la période du 20 février 2015 au 21 décembre 2016 et 4 549 euros au titre des congés payés y afférents, l'arrêt rendu le 25 avril 2019, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, 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 d'Aix-en-Provence autrement composée ;



Condamne M<sup>me</sup> G... aux dépens ;

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

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 dix-sept février deux mille vingt et un. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Presco

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation du contrat de travail aux torts exclusifs de la SAS PRESCO à compter du 18 février 2015 et d'AVOIR condamné la SAS PRESCO à payer à M<sup>me</sup> G..., épouse U..., les sommes de 1.930 € bruts à titre de rappel de salaire concernant la période du 23/1/2015 au 19/2/2015, outre 193 € au titre des congés payés y afférents, 45.496 € bruts à titre de rappel de salaire concernant la période du 20/2/2015 au 21/12/2016, outre 4.549 € au titre des congés payés y afférents, 4.136 € à titre d'indemnité de préavis, outre 413 € au titre des congés payés y afférents, 2.068 € au titre des congés payés, 18.499 € à titre de solde d'indemnité conventionnelle de rupture, 37.224 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par la résiliation judiciaire du contrat de travail et 1.500 € au titre des frais irrépétibles d'appel ;

AUX MOTIFS QUE «1/ Sur l'obligation de sécurité et le harcèlement sexuel. La salariée a cessé le travail au motif qu'elle était victime de faits de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique et elle a rapidement déclaré un accident du travail consistant en une dépression réactionnelle à ce harcèlement. L'employeur a contesté l'accident du travail, il n'a pas déplacé son cadre harceleur qu'il s'est contenté de sanctionner d'un avertissement, et il a proposé à la salariée victime de changer de service afin de ne plus se trouver en contact avec son harceleur. En se comportant ainsi, alors qu'il a été établi par des décisions devenues définitives que le supérieur hiérarchique de la salariée s'était bien rendu coupable du délit pénal de harcèlement sexuel sur sa personne et que ces faits ont bien déterminé un accident du travail, l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, obligation de moyen renforcé, faute de proposer rapidement à la salariée de reprendre son poste de travail après avoir définitivement éloigné le harceleur par une mesure de mutation. 2/ Sur les demandes indemnitaires liées au harcèlement sexuel. La salariée sollicite la somme de 50 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement sur le fondement de l'article L. 1153-1 du code du travail ainsi que la somme de 30 000 € sur le fondement des articles L. 1152-4 et L. 4121-1 du code du travail et celle de 10 000 € pour violation de l'article L. 1153-5 du code du travail en application de l'article 1134 du code civil. Mais il convient de relever que le préjudice causé par le délit correctionnel de harcèlement sexuel a déjà été réparé par l'allocation d'une somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts. Dès lors que les conséquences du harcèlement sexuel ont été prises en charge au titre d'un accident du travail, la salariée ne peut plus solliciter de réparation du préjudice résultant de cet accident du travail devant le juge prud'homal, y compris le remboursement de frais médicaux restés à sa charge, étant relevé que la salariée, n'ignorant pas cette règle a saisi le tribunal des affaires de sécurité social et a interjeté appel de

son refus de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Dès lors que le risque s'est réalisé et qu'il a été réparé, il n'y a pas lieu de réparer d'une manière distincte un manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux en l'absence de préjudice lui-même distinct. 3/ Sur la demande de résiliation judiciaire. Pour être justifiée, la demande de résiliation judiciaire doit reposer sur un manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail, ce manquement n'étant pas trop ancien. Le constat de faits de harcèlement même sexuel ne suffit pas, en lui-même, à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, il convient d'apprécier si le manquement reproché à l'employeur a empêché la poursuite du contrat. En l'espèce, l'employeur, qui a contesté la réalité de l'accident du travail, qui n'a pris aucune mesure pour éloigner le harceleur du poste occupé par la salariée alors même que l'état de santé de cette dernière ne lui permettait toujours pas de reprendre le travail, et qui était pleinement informé par la décision de la commission de recours de la CPAM qu'elle avait bien été victime d'un accident du travail causé par un harcèlement sexuel, a manqué gravement à son obligation de sécurité, d'une manière toujours actuelle au temps de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et a ainsi rendu impossible la poursuite des relations contractuelles. En conséquence, il convient de prononcer la résiliation judiciaire à la date d'envoi de la lettre de licenciement soit le 18 février 2015. En effet, la salariée a bénéficié d'arrêts de travail sans discontinuité jusqu'à sa déclaration d'inaptitude pour danger immédiat et l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe dès lors d'une cause parfaitement étrangère à l'accident du travail et justifiant l'inaptitude de la salariée. En conséquence il convient de retenir que cette dernière a bien été causée par les faits de harcèlement sexuel » ;

ET AUX MOTIFS QUE «4/ Sur les demandes de rappel de salaire. La salariée sollicite les rappels de salaire suivants : – pour la période du 23/1/2015 au 19/2/2015, dès lors que l'employeur aurait dû notifier le licenciement au plus tard dans le mois suivant l'avis d'inaptitude, la somme de 2 068 € x 28/30 1 930 € bruts outre la somme de 193 € au titre des congés payés y afférents ; – dans l'hypothèse d'un licenciement nul, du 20/2/2015 au 21/12/2016 soit la somme de 2 068 € x 22 mois = 45 496 € bruts, outre la somme de 4 549 € au titre des congés payés y afférents. L'employeur ne discute pas précisément ces demandes qui sont fondées tant en leur principe qu'en leur calcul. En conséquence, il y sera fait droit pour les sommes sollicitées » ;

1. ALORS QUE seul un manquement lors de l'exécution du contrat de travail, de nature à en empêcher la poursuite, peut justifier le prononcé de sa résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ; que remplit son obligation de protection de la santé et de la sécurité du salarié l'employeur qui, consécutivement à des agissements de harcèlement commis au sein de l'entreprise par l'un de ses salariés, prononce une mesure d'avertissement à l'encontre du fautif et met en oeuvre des mesures afin que le salarié victime n'ait plus à le côtoyer ; qu'en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail en raison de la méconnaissance par la société PRESCO de son obligation de sécurité à la suite de la plainte pour harcèlement sexuel de Madame U... à l'encontre de monsieur M..., cependant qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la société a averti le salarié auteur des agissements reprochés et a proposé à Madame U... de changer de service afin de ne plus avoir à le côtoyer, mesures de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 1221-1 et L.1231-1 du code du travail et 1103, 1104, 1193 et 1224 du code civil ;



2. ALORS ET EN TOUTE HYPOTHESE QUE la date de la résiliation est celle de la décision qui la prononce, sauf si le contrat a été rompu antérieurement, auquel cas c'est cette date de rupture qui constitue la date d'effet de la résiliation judiciaire ; que si au jour du prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail le salarié a déjà fait l'objet d'une mesure de licenciement, la date de la rupture du contrat de travail correspond ainsi à la date d'envoi de la lettre de licenciement ; qu'en l'absence de réintégration du salarié, la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul donne droit au salarié à des dommages et intérêts au moins égaux aux salaires des 6 derniers mois ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que Madame U... a fait l'objet d'une mesure de licenciement pour inaptitude par lettre du 18 février 2015 (arrêt p. 4 § 2) ; que la cour d'appel a en conséquence prononcé la résiliation du contrat de travail à compter de cette date du 18 février 2015 (arrêt p. 9 § 8) ; qu'en condamnant néanmoins la société PRESCO à payer à la salariée – outre les indemnités de rupture et les dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par la résiliation judiciaire du contrat de travail – des rappels de salaire et de congés payés au titre de la période du 20 février 2015 au 21 décembre 2016, cependant que la salariée ne pouvait percevoir des rappels de salaire au titre de cette période postérieure au licenciement et à la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire fixée au 18 février 2015, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L.1231-1 du code du travail et 1103, 1104, 1193 et 1224 du code civil ;

3. ALORS QUE le juge doit vérifier le bien-fondé d'une demande en son principe et en son montant ; que la société PRESCO contestait le bien-fondé de la demande de résiliation judiciaire et, subséquemment, le droit de la salariée à percevoir des indemnités et rappels de salaire à ce titre ; qu'en se bornant à retenir que « l'employeur ne discute pas précisément ces demandes qui sont fondées tant en leur principe qu'en leur calcul » pour faire droit à la demande de rappels de salaire au titre de la période du 20 février 2015 au 21 décembre 2016 postérieure au licenciement et à la prise d'effet de la résiliation judiciaire, sans même vérifier si les éléments produits par la salariée étaient de nature à justifier une telle demande de rappel de salaire, la cour d'appel a violé l'article 12 du code de procédure civile ;

4. ALORS QUE toute décision de justice doit être motivée à peine de nullité ; qu'en se bornant à retenir que « l'employeur ne discute pas précisément ces demandes qui sont fondées tant en leur principe qu'en leur calcul » pour faire droit à la demande de rappel de salaire de la salariée concernant la période du 20 février 2015 au 21 décembre 2016, sans motiver sa décision sur ce point et sans préciser en quoi la salariée pouvait concrètement prétendre au paiement de rappels de salaire au titre d'une période postérieure à la prise d'effet de la résiliation judiciaire le 18 février 2015, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.