

→ HARCÈLEMENT MORAL

254-2 Accusation de harcèlement moral :
l'étendue de l'immunité

Cass. soc., 10 mars 2009, pourvoi n° 07-44.092, arrêt n° 562 FP-P+B+R

Le salarié qui porte des accusations de harcèlement moral est protégé contre le licenciement, même si les faits avancés ne sont pas prouvés. Seule la mauvaise foi peut le priver de cette immunité.

LES FAITS

Un salarié adresse une lettre à son employeur, par laquelle il se plaint de plusieurs manquements à son égard et à celui de ses collègues. Pêle-mêle, on trouve une accusation d'avoir fait travailler une partie du personnel pendant les vacances en payant sous forme de prime, une autre d'avoir fait passer des accidents du travail pour des maladies, un reproche de promesse non tenue en matière de promotion et des plaintes concernant des brimades, dénigrement et insultes de la part du chef de chantier qu'il dénonce d'ailleurs comme étant alcoolique. Il précise que l'inspecteur du travail a été informé au préalable de toutes ces irrégularités. À la suite de ce courrier, l'intéressé est licencié.

LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Constatant non seulement que le salarié a avancé des faits sans être capable d'en prouver aucun et que de surcroît, il a pu établir, lui, que certaines assertions, notamment celle d'avoir maquillé des accidents du travail en maladie, étaient erronées, l'employeur considère que ces fausses accusations constituent un motif réel et sérieux de licenciement. Le salarié, au contraire, fait valoir qu'il s'est abstenu de tout propos injurieux ou diffamatoire et que le fait d'avoir dénoncé des irrégularités ne pouvait donc justifier son licenciement. Il réclame par conséquent des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La Cour d'appel de Dijon donne raison à l'employeur : pour elle, le salarié a abusé de sa liberté d'expression.

LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

Se concentrant sur le grief de harcèlement moral contenu dans la lettre du salarié, la Cour de cassation considère que le licenciement est nul de plein droit : « Vu les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail ; Attendu qu'aux termes du premier de ces textes aucun salarié ne

peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ; que selon le second, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du Code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul ; qu'il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ».

Il est reproché à la Cour d'appel de Dijon de ne pas avoir opéré le tri dans les diverses accusations du salarié et de lui avoir reproché de ne pas apporter de preuve de ses dires sur l'ensemble de ses griefs.

« Qu'en statuant ainsi, alors que le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas alléguée, emportait à lui seul la nullité de plein droit du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Comme le souligne fort bien Jacques Duplat, premier avocat général à la Cour de cassation dans l'avis qu'il a délivré aux conseillers, la liberté d'expression des salariés est plus ou moins étendue selon le thème sur lequel ils entendent s'exprimer.

→ **Les accusations de harcèlement moral se passent de preuves**

La solution n'allait pas de soi. En effet, le salarié qui témoigne, celui qui relate des faits de harcèlement moral est protégé par l'article L. 1152-2 du Code du travail. ▶

Décodez les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

F = Formation
FS = Formation de section
FP = Formation plénière

P = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

B = Flash dans le Bulletin d'information de la Cour de cassation

R = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

I = Figure sur le site internet de la Cour de cassation

Tant le mot « témoigner » que le mot « relater » sous-entendent que le témoin, celui qui relate, est sincère. Néanmoins, cette exigence implicite de sincérité n'implique pas que le témoin apporte la preuve de ses dires. C'est même très exactement ce que la loi a voulu éviter car, dans la plupart des cas, les faits de harcèlement sont difficiles à prouver. Mettre la preuve à la charge de l'accusateur aurait abouti à priver la loi de toute efficacité. La seule façon de concilier l'impératif de véracité et celui d'efficacité, c'est donc, comme vient de le faire la Haute Juridiction, sur les recommandations du premier avocat général, de se fonder sur la bonne foi. Selon le présent arrêt, il revient à l'employeur « d'alléguer » la mauvaise foi. Il ne semble pas qu'il lui soit demandé de la prouver mais il doit soulever l'argument s'il veut le voir examiné.

→ **Un seul grief de harcèlement suffit à déclencher l'immunité**

Dans le cas ici commenté, l'accusation de harcèlement moral était noyée au milieu de plusieurs autres reproches relatifs à des manquements au droit du travail ou de la sécurité sociale. Devait-on, pouvait-on dissocier ces divers griefs et leur appliquer un traitement différent ? L'avocat général Jacques Duplat étudie cette solution, rappelant que la jurisprudence impose au juge d'examiner la

totalité des griefs invoqués dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 15 avr. 1996, n° 94-44.222). Néanmoins, comme il le souligne, « il est aussi possible de soutenir que la nullité du licenciement, sanction prononcée au titre de l'article L. 1152-3 du Code du travail, ne peut être dissociée des autres griefs en raison de la gravité de cette sanction qui lui fait en quelque sorte absorber les autres griefs ». Sachant qu'on ne saurait appliquer une nullité partielle, les Hauts Magistrats ne pouvaient clairement parvenir à une autre solution que celle qu'ils ont retenue. Cette issue, bien qu'inéluctable, ouvre la porte à des abus. Dorénavant, suffira-t-il à un salarié d'insérer les mots de harcèlement moral dans une lettre d'accusation gratuite pour être assuré de l'impunité ? La parade réside dans la mise en cause de la bonne foi. La Chambre sociale n'a-t-elle pas déjà validé le licenciement pour faute grave d'une « salariée qui s'était livrée à une manœuvre ayant consisté à adresser à son supérieur hiérarchique deux lettres lui imputant faussement des actes de harcèlement moral et à poursuivre en justice, sur le fondement des mêmes accusations, la résolution de son contrat de travail aux torts de l'employeur » (Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 01-11.734). Quant à la Chambre criminelle, il lui est également arrivé de condamner des dénonciations calomnieuses de harcèlement moral (Cass. crim. 26 juin 2007, n° 06-84.135). ◀

Marie Hautefort

Texte de l'arrêt

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Bennasser Boulmane,

contre l'arrêt rendu le 28 septembre 2006 par la Cour d'appel de Dijon (Chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Entreprise dijonnaise Bourgogne, société anonyme,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Moyens produits par la SCP Defrenois et Levis, avocat aux Conseils pour M. Boulmane.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement de M. Boulmane reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté en conséquence de sa demande d'indemnité pour rupture abusive ;

AUX MOTIFS QU'il n'est pas établi par des documents probants, que les salariés auraient travaillé durant les périodes de congés payés et auraient reçu une rémunération sous forme de prime, ni que les accidents du travail étaient enregistrés en maladie, alors que les documents produits, notamment sur ce dernier point, établissent le contraire, la caisse

d'assurance maladie ayant seulement pris l'initiative, lors de « l'accident » de septembre 2003, d'effectuer une enquête afin de déterminer s'il s'agissait ou non d'un accident du travail, dès lors que la société employeur contestait que ce caractère ait pu être attribué à l'accident déclaré sans que cette contestation puisse lui être reprochée à faute ; qu'aucune preuve n'est rapportée que M. Boulmane ait été victime de discrimination quant aux primes et aux revalorisations de son salaire dont il n'aurait pas bénéficié et quant au crédit qu'il n'aurait pas obtenu ; que les brimades, dénigrement et insultes dont M. Rubina, son chef de chantier se serait rendu l'auteur vis-à-vis de M. Boulmane ne sont pas établis, les attestations que celui-ci verse aux débats, faisant état, au surplus, de l'alcoolisme de celui-ci, étant contredites par celles versées par l'employeur ; qu'il en résulte que le courrier de critique adressé le 3 mai 2004 par M. Boulmane à son employeur ne repose sur aucun fait prouvé ; qu'en toute hypothèse le fait pour un salarié d'imputer à son employeur, après en avoir averti l'inspection du travail, des irrégularités graves dont la réalité n'est pas établie, et de reprocher des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver, caractérise un abus dans l'exercice de la liberté et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE les propos contenus dans le courrier envoyé, le 3 mai 2004, par M. Boulmane à la société Entreprise dijonnaise bourgogne, l'accusant de faits illégaux répétés et de harcèlement moral non démontrés par les éléments versés à la procédure, justifient un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE l'envoi à l'employeur d'un courrier dénonçant de prétendues irrégularités et des faits qualifiés de harcèlement ne caractérise pas un abus de la liberté d'expression en l'absence de tout propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ; qu'en se bornant à constater, pour caractériser l'abus de la liberté d'expression, que la réalité des irrégularités invoquées par le salarié n'était pas établie et que les faits de harcèlement n'étaient pas prouvés, sans rechercher si le courrier litigieux contenait des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, et a fortiori sans caractériser de tels propos, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-2, L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Boulmane de sa demande de rappel d'heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE la société Entreprise

dijonnaise bourgogne conteste que les heures supplémentaires aient été rémunérées sous forme de primes exceptionnelles ; que les attestations versées aux débats par le salarié sur ce point sont contredites par celles produites par l'employeur, ce qui les prive de tout caractère probant ; que sur les bulletins de paie de M. Boulmane figurent des heures supplémentaires ; qu'il n'est pas établi que le nombre de celles effectuées par M. Boulmane ait dépassé le nombre mentionné et rémunéré ; que les seules mentions du nombre d'heures travaillées chaque jour figurant sur l'agenda que celui-ci verse aux débats sont insuffisantes à établir que toutes les heures supplémentaires effectuées n'auraient pas été payées en tant que telles, en l'absence de toute précision sur les circonstances précises dans lesquelles ces heures auraient été effectuées ainsi que sur leur nombre ; qu'aucun élément du dossier ne permet de considérer que des heures supplémentaires, non payées en tant que telles, ont été effectuées par M. Boulmane ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE les heures supplémentaires notées sur l'agenda communiqué, revendiquées par M. Boulmane, ne peuvent être retenues en l'absence des fiches de chantier correspondantes ;

ALORS QUE la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que le juge ne peut, pour rejeter la demande d'heures supplémentaires, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié, mais qu'il doit examiner les éléments de nature à justifier les horaires réalisés par celui-ci et que l'employeur est tenu de lui fournir ; qu'en se déterminant au vu des seuls éléments fournis par le salarié, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé l'article L. 212-1-1 du Code du travail.

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 11 février 2009, où étaient présents : Mme Collomp, président, M. Flores, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Texier, Bailly, Trédez, Chauviré, Mme Morin, M. Blatman, Mme Pérony, M. Marzi, conseillers, Mmes Grivel, Bobin-Bertrand, Bouvier, M. Rovinski, Mme Sommé, conseillers référendaires, M. Duplat, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Boulmane a été engagé le 20 janvier 2004, en qualité de chef d'équipe, par la société entreprise dijonnaise de Bourgogne ;

que par courrier du 5 mai 2004, le salarié s'est plaint auprès de son employeur de divers "faits illégaux" tenant notamment au défaut de respect d'une promesse de promotion, au paiement des heures supplémentaires sous forme de primes exceptionnelles, à la variation du taux horaire, à la présentation d'accidents de travail comme des situations de maladies et à des agissements de harcèlement moral imputés à un supérieur hiérarchique ; qu'à la suite de ce courrier, il a été licencié pour faute grave par lettre du 3 juin 2004 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en contestation de son licenciement et en paiement d'indemnités, de rappels de salaires et d'heures supplémentaires ;

Sur le moyen relevé d'office après l'avertissement prévu à l'article 1015 du Code de procédure civile :

Vu les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ; que selon le second, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du Code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul ; qu'il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ;

Attendu que pour décider que le licenciement de M. Boulmane reposait sur une cause réelle et sérieuse et le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive, l'arrêt retient que le fait pour un salarié d'imputer à son employeur, après en avoir averti l'inspection du travail, des irrégularités graves dont la réalité n'est pas établie, et de reprocher des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver, caractérise un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas alléguée, emportait à lui seul la

nullité de plein droit du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen :

Vu l'article L. 3171-4 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter M. Boulmane de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que les seules mentions du nombre d'heures travaillées chaque jour sur l'agenda que celui-ci verse aux débats sont insuffisantes pour établir que toutes les heures supplémentaires effectuées n'auraient pas été payées en tant que telles, en l'absence de toute précision sur les circonstances dans lesquelles ces heures auraient été effectuées ainsi que sur leur nombre et qu'aucun élément du dossier ne permet de considérer que les heures supplémentaires, non payées en tant que telles, avaient été effectuées par M. Boulmane ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que la prétention du salarié était étayée par divers éléments et que l'employeur ne fournissait aucun élément contraire, la cour d'appel qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Besançon ;

Condamne la société Entreprise dijonnaise Bourgogne aux dépens ;

Vu l'article 700 du Code de procédure civile et l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Entreprise dijonnaise Bourgogne à payer à la SCP Defrenois et Levis la somme de 2 500 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix mars deux mille neuf.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller référendaire, les observations de la SCP Defrenois et Levis, avocat de M. Boulmane, de la SCP Laugier et Caston, avocat de la société Entreprise dijonnaise Bourgogne, les conclusions de M. Duplat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Mme COLLOMP, président.