

# Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2020, 19-18.924, Inédit

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Date</b>                 | 25/11/2020  |
| <b>Juridiction / Nature</b> | JURI  |
| <b>ECLI</b>                 | ECLI:FR:CCASS:2020:S001092  |
| <b>URL Légifrance</b>       | <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042619811">https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042619811</a> |

## RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] Par courrier adressé à Mme L... le 10 juillet 2015, la direction indiquait à la salariée qu'après enquête conjointe avec les membres du CHSCT, les faits de séquestration du 27 février 2015 n'avaient pas [...]

## SOLUTION / CONCLUSION

Cassation partielle

## TEXTE INTÉGRAL

---

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : SOC.IK COUR DE CASSATION \_\_\_\_\_ Audience publique du 25 novembre 2020 Cassation partielle Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen faisant fonction de président Arrêt n° 1092 F-D Pourvoi n° N 19-18.924 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 25 NOVEMBRE 2020 La société Nouvelle les eaux marines, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° N 19-18.924 contre l'arrêt rendu le 6 mai 2019 par la cour d'appel de Basse-Terre (chambre sociale), dans le litige l'opposant à Mme Y... L..., épouse B..., domiciliée [...], défenderesse à la cassation. La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt. Le dossier a été communiqué au procureur général. Sur le rapport de M. Ricour, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Nouvelle les eaux marines, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme L..., après débats en l'audience publique du 6 octobre 2020 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Ricour, conseiller rapporteur, Mme Gilibert, conseiller, Mme Rémerly, avocat général, et Mme Jouanneau, 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 (Basse-Terre, 6 mai 2019), Mme L... a été engagée le 4 août 2008 en qualité d'ergothérapeute par la société Nouvelle les eaux marines.
2. Le 14 mars 2017, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

3. 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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée, la somme de 29 887 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul, alors « que le salarié protégé, dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifient, est en droit d'obtenir, en plus de l'indemnité pour méconnaissance du statut protecteur et les indemnités de rupture, une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement dont le montant minimal est apprécié au regard des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, soit six mois de salaire ; que pour allouer à Mme B... la somme de 29 887 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement, la cour d'appel s'est expressément fondée sur l'article L. 1235-11 du code du travail, estimant que Mme B... avait droit « à une indemnité pour nullité du licenciement, qui ne peut être inférieur aux salaires des douze derniers mois » ; qu'en s'estimant liée par les dispositions de l'article L. 1235-11 du code du travail et le montant minimal de l'indemnité instituée par ce texte, cependant que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail prévoyant un montant minimal de

six mois étaient seules applicables, la cour d'appel a violé chacun de ces textes, respectivement par fausse application et refus d'application. » Réponse de la Cour Vu les articles L. 2411-1, L. 1235-3 et L. 1235-11 du code du travail, dans leur version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, applicables au litige :5. Il résulte des deux premiers de ces textes que le salarié protégé, dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifient, est en droit d'obtenir, outre l'indemnité pour méconnaissance du statut protecteur, les indemnités de rupture, ainsi qu'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue à l'article L. 1235-3 du code du travail.6. Aux termes du troisième, figurant dans la section II, intitulée « licenciement pour motif économique », du chapitre V du titre III du livre deuxième du code du travail, lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.7. Pour condamner l'employeur à verser à la salariée la somme de 29 887 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul, la cour d'appel retient qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1235-11 du code du travail alors applicable, la salariée avait droit à une indemnité pour nullité du licenciement, qui ne peut être inférieur aux salaires des douze derniers mois.8. En statuant ainsi, alors que les dispositions de l'article L. 1235-11 n'étaient pas applicables, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; PAR CES MOTIFS, la Cour : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Nouvelle les eaux marines à verser à Mme L... la somme de 29 887 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul, l'arrêt rendu le 6 mai 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Basse-Terre ; Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elle se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Basse-Terre autrement composée ; Condamne Mme L... 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 vingt-cinq novembre deux mille vingt. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Nouvelle les eaux marines PREMIER MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Mme L..., épouse B..., était justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul, et d'avoir condamné la société Nouvelle Les Eaux Marines à lui payer les sommes de 6.495,06 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 649,50 euros au

titre des congés payés afférents, 29.887 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement, 5.574,93 euros à titre d'indemnité de licenciement, 84.435,78 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, et 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;AUX MOTIFS QUE « Sur la prise d'acte () ; Dans le cadre d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail le travail il convient d'analyser la réalité et la gravité des faits fautifs que le salarié reproche à l'employeur d'avoir commis. En l'espèce, il s'agit de faits de harcèlement moral qui auraient été commis par un supérieur hiérarchique sur sa subordonné, faits dont l'employeur aurait été informé, sans pour autant prendre les mesures nécessaires afin de faire de cesser immédiatement la situation. () ; Mme L... produit plusieurs courriers adressés à son employeur, relativement au comportement de Mme I... à son égard : - un courrier rédigé par elle, reçu par la direction le 1er octobre 2012, évoquant des pressions verbales, remarques désobligeantes, propos dévalorisants, reproches divers, et demandes contradictoires émis par Mme I... à son rencontre ; - un courrier reçu le 10 avril 2013 par la direction, signé par Mme L..., ainsi que Mesdames U... R... et T... G..., ergothérapeutes au sein de la clinique, évoquant un problème lié au choix d'un fauteuil roulant pour un patient, et à la réaction de Mme I..., laquelle a alors répété à Mesdames L... et G... « vous n'êtes pas ici chez vous, zot pa a kaz azot ». Des suites, Mesdames R... et G... ont été convoquées par Mme I..., sans Mme L..., au cours duquel la supérieure hiérarchique a indiqué qu'elle soupçonnait Mme L... de recevoir des sommes d'argent de la part de M. D... S..., gérant d'une société de revente de matériel médical. Le CHSCT et l'inspecteur du travail étaient en copie de ce courrier ; - un courrier adressé par Mme L... au directeur le 10 décembre 2013, reçu le jour même : « suite à notre entretien de ce matin, 10 décembre 2013, je viens, comme convenu, vous faire part par écrit du harcèlement moral dont je fais l'objet depuis un certain temps de la part de ma cadre de santé, en la personne de Mme C... I.... Mais également et surtout de diffamation à mon égard, dont les faits vous sont relatés dans le courrier ci-joint. Il m'apparaît maintenant évident que je ne puisse plus tolérer et accepter une telle situation, qui me porte préjudice tant sur le plan physique que psychologique. De ce fait, je pense faire intervenir les instances compétentes face à de tels agissements. Pour mémoire, je tiens à vous rappeler que je suis victime de cet harcèlement moral depuis 3 ans déjà, lequel vous avait déjà été signalé » ; - un courrier adressée par la salariée à la direction le 8 mars 2015 : « je suis au regret, une nouvelle fois, de revenir vers vous afin de vous informer des pressions, remarques désobligeantes, propos dévalorisants, de la part de ma cadre de santé, en la personne de Mme I... En effet, mercredi 25 février 2015, à 8h30, Mme I... me convoque dans son bureau, me reprochant de m'être absente de mon service trop longtemps la veille, selon elle du fait de la réunion du comité d'entreprise dont je suis membre de droit. Elle me signale que dorénavant elle m'« autorise » à me rendre dans ces réunions, mais qu'après une heure de réunion, il me faudrait regagner mon poste de travail et, selon ses termes, « ce pourquoi je suis payée ». Elle me reproche d'avoir laissé dans le service mon collègue seul en poste. Elle me stipule que le CE n'a pas besoin de moi. Voulant éviter l'affrontement, je relate à mes collègues délégués du personnel et autres membres du CE l'entretien que je

venais d'avoir avec Mme I.... Le vendredi 27 février 2015, Mme I... vient dans mon bureau, me demandant des comptes sur le fait d'avoir relayé notre entretien à quelques représentants du personnel. Essayant de lui rappeler la loi (en vain), en ce qui concerne ma présence au sein du CE, et voyant que la discussion n'avancait pas et qu'elle campait sur sa position, je décide d'y mettre un terme, le lui disant et me dirigeant vers la porte. A cet instant, Mme I... se poste devant la porte et m'empêche d'attraper la poignée, et de ce fait, de sortir. Lui demandant à maintes reprises de me laisser partir, j'ai dû élever la voix et glisser la main pour attraper la poignée (). Extrêmement affectée par ces agissements répétés (ce pourquoi je suis en arrêt actuellement), je vous demande, une nouvelle fois, d'intervenir au plus vite afin de me permettre de poursuivre ma mission au sein de l'entreprise dans des conditions relationnelles saines et normales ». Mme L... produit de nombreux certificats médicaux et prescriptions médicales mentionnant un état dépressif et des traitements médicamenteux liés. La salariée verse également aux débats une fiche d'aptitude médicale en date du 22 août 2015 sur laquelle le médecin indique les conclusions suivantes : « pas de contact direct sans tierce personne entre la salariée et son cadre de santé. Cette mesure est valable aussi pour les contacts téléphoniques ». La SA NOUVELLE LES EAUX MARINES expose qu'elle a immédiatement réagi dès le premier courrier adressé par Mme L... le 1er octobre 2012, en recevant la salariée, laquelle aurait alors demandé au directeur de ne pas poursuivre d'investigation car la situation s'était améliorée. L'employeur produit le compte-rendu de l'enquête menée par la direction et les membres du personnel élus au CHSCT, réalisée le 29 avril 2015. A la fin de ce compte-rendu, il est relaté que les membres de la délégation salariale du CHSCT « indiquent à la direction que dans le cas présent, et suite à tous les évènements qui se sont réalisés entre Mme L... épouse] B... Y..., et Mme I... C..., ils considèrent que Mme B... est victime de harcèlement moral de la part de Mme I... C... ». Dans ce même compte-rendu, la position de la direction, représentée par M. P..., directeur de la clinique, est ainsi décrite : « M. P... précise que la direction, après une longue réflexion au vu des agissements antérieurs, et compte tenu : - des agissements jugés prohibés et répétitifs de Mme I... à l'égard de Mme B..., - de la dégradation des conditions de travail de Mme B... - de l'atteinte aux droits à la santé de Mme B... s'accorde à reconnaître des faits de harcèlement moral de Mme I... à l'encontre de Mme B... Y... ». La SA NOUVELLES LES EAUX MARINES produit un courrier adressé par la direction à Mme I... le 9 juillet 2015, et faisant suite à un entretien s'étant tenu le 6 juillet 2015. Dans cette lettre, la direction indique à Mme I... qu'après analyse de nombreux faits, et témoignages, il était apparu que ses agissements à l'égard de Mme L... constituaient un harcèlement moral. La direction demandait à Mme I... de mettre immédiatement un terme à ces agissements et lui notifiant une mise à pied disciplinaire d'une durée de 6 jours, débutant le 15 juillet 2015. Par courrier adressé à Mme L... le 10 juillet 2015, la direction indiquait à la salariée qu'après enquête conjointe avec les membres du CHSCT, les faits de séquestration du 27 février 2015 n'avaient pas été établis, mais que « l'analyse d'un certain nombre de faits antérieurs qui se sont produits depuis 2009-2010. et les témoignages recueillis nous ont amené à considérer que les agissements de Mme I... C... à

vos égard étaient constitutifs de harcèlement moral ». Par courrier reçu par la direction de la clinique le 30 novembre 2015, Mme L... sollicitait le bénéfice d'un congé sans solde à compter du 1er janvier 2016 et pour une durée de douze mois, cette dernière précisant qu'en « raison du climat de travail qui m'affecte actuellement, tant sur le plan psychique que physique, je vous serai reconnaissante de bien vouloir tenir compte de ma demande ». Il était fait droit à cette demande, dans un premier temps pour une durée de deux mois, avec réexamen de la situation prévu au mois de février 2016. Par courrier du 29 février 2016, Mme L... sollicitait la prolongation de ce congé sans solde, pour une durée de dix mois, puis jusqu'au 31 mars 2017, ce qui était accepté. La SA NOUVELLE LES EAUX MARINES fait valoir qu'à la demande de Mme L..., une rupture conventionnelle était envisagée, et des discussions engagées à ce titre notamment avec la directrice des ressources humaines, Mme H..., jusqu'à ce que Mme L... refuse finalement cette rupture, par courrier du 30 janvier 2017, rédigé comme suit : « je tiens à vous informer que je n'entends pas poursuivre cette procédure de rupture conventionnelle, qui ne préserve pas mes droits eu égard aux faits graves de harcèlement moral dont je suis victime, et que j'ai subi durant plusieurs années au sein de votre établissement ». La SA NOUVELLES LES EAUX MARINES soutient que les faits de harcèlement moral ont cessé suite à la mise à pied disciplinaire notifiée à Mme L... le 9 juillet 2015, et qu'elle a donc satisfait à son obligation de sécurité et de prévention des faits de harcèlement oral. Mme L... expose que cette sanction n'était pas suffisante pour faire cesser les agissements de Mme L... à son encontre, le médecin du travail ayant préconisé une absence de contact entre les deux salariés sans présence d'une tierce personne. La salariée expose qu'au vu de la durée de la période de harcèlement, et la gravité des agissements de Mme L..., l'employeur aurait dû procéder à une réorganisation lui permettant de ne plus être en contact quotidien avec cette cadre de santé, ce qui n'a pas été fait, raison pour laquelle elle a sollicité le congé sans solde, puis sa prolongation, et enfin la prise d'acte de la rupture du contrat de travail afin de ne pas avoir à travailler de nouveau avec Mme L... Après analyse des nombreux éléments produits aux débats, et puisque la situation de harcèlement moral et la gravité des faits reprochés à Mme L..., sur une longue période, sont admises par l'employeur, il convient de constater que la simple mise à pied disciplinaire de 6 jours prononcée à l'encontre de la supérieure hiérarchique de Mme L... ne suffisait pas à faire cesser les agissements de manière certaine, d'autant plus que les prescriptions du médecin du travail visaient à ce que les deux salariées ne soient plus en contact sans présence d'un tiers, ce qui paraît impossible sans réorganisation du service et changement d'affectation de l'une des deux salariées. Le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a constaté l'existence d'une situation de harcèlement moral justifiant la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Mme L... » ; ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EN LES SUPPOSANT ADOPTES, QUE « Sur la qualification de la prise d'acte : () ; En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats, et plus particulièrement du courrier de l'employeur adressé à Madame L... le 10 juillet 2015, que cette dernière a fait l'objet de fait de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique. L'employeur a conclu à une situation de harcèlement moral suite à une

enquête menée dans le cadre des missions du CHSCT et ayant fait l'objet d'un rapport évoqué en séance. Face à cette situation, l'employeur reconnaît qu'il a maintenu un lien entre la demanderesse et Madame I..., auteur du harcèlement. La présence systématique de tiers afin d'éviter un contact direct entre les protagonistes n'étaient pas une solution suffisamment forte en ce que Madame L... dépendait toujours des décisions de sa supérieure hiérarchique. Partant, la requérante était toujours dans une situation de subordination envers Madame I... et dépendait d'elle pour l'organisation de son travail. Compte tenu des relations passées, Madame L... pouvait craindre une reprise à tout moment du comportement harcelant de sa chef de service. Il ressort par ailleurs du courrier de l'employeur acceptant le congé sans solde en décembre 2015, que Madame L... a motivé sa demande de congé sans solde en raison de la survivance de cette situation dans laquelle elle était contrainte à des interactions, même à distance, avec Madame I... En dépit de la durée du congé sans solde, l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires afin de s'assurer qu'à son retour de congé, Madame L... n'ait plus à traiter avec Madame I... de près ou de loin. En ne changeant pas l'affectation de Madame I..., l'employeur a donc contribué à maintenir des relations entre une victime et son agresseur là où sa seule préoccupation aurait dû être de s'assurer que Madame L... n'ait plus jamais à interagir avec Madame I... L'éloignement dans le temps entre les faits de harcèlement moral et la prise d'acte ne diminue pas la responsabilité de l'employeur. En effet, l'employeur, en maintenant Madame I... à la tête du service dans lequel était affectée la demanderesse l'a contrainte à quitter son emploi pour qu'enfin tout contact cesse de manière certaine. Il résulte de ce qui précède que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en ne fournissant pas à Madame L... un cadre suffisamment sécurisant pour son retour au travail. Ce faisant, la prise d'acte doit s'analyser comme un licenciement nul, Madame L... étant une salariée protégée » ;1. ALORS QUE l'employeur est tenu de respecter les préconisations du médecin du travail et qu'il ne saurait lui être reproché d'avoir manqué à son obligation de sécurité lorsqu'il s'est contenté de mettre en application les indications du médecin du travail destinées à prévenir une situation de harcèlement moral en ce qui concerne un salarié en particulier ; qu'au cas présent, après avoir examiné la situation de Mme B... et l'organisation de la clinique, le médecin du travail avait seulement « préconisé une absence de contact entre les deux salariés sans présence d'une tierce personne » (arrêt p.7 al.6) ; qu'il était également constant, comme le faisait valoir la société Nouvelle Les Eaux Marines, que le CHSCT avait lui-même expressément préconisé « qu'une tierce personne soit toujours présente lors de leurs échanges » (conclusions p.15) ; qu'en reprochant à la société Nouvelle Les Eaux Marines un manquement à son obligation de sécurité, cependant que celle-ci justifiait s'être pleinement conformée aux préconisations du médecin du travail et du CHSCT, la cour d'appel violé les articles L. 1231-1, L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4622-3 du code du travail ;2. ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE l'existence d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité postérieur aux préconisations du médecin du travail auxquelles il s'est conformé, suppose à tout le moins la persistance de la situation qui est à l'origine de l'intervention du médecin du travail ou même la survenance d'un fait qui aurait pu révéler l'insuffisance des préconisations

édictees par celui-ci ; qu'en l'espèce, la société Nouvelle Les Eaux Marines faisait valoir qu'elle avait aménagé les relations de travail entre Mme B... et Mme I... conformément aux préconisations du médecin du travail et « qu'aucun acte susceptible d'être qualifié de harcèlement n'a été relevé depuis » (conclusions p.17) ; qu'en retenant un manquement de la société Nouvelle Les Eaux Marines à son obligation de sécurité, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la mise en oeuvre des préconisations du médecin du travail n'avait pas concrètement prévenu tout nouvel acte de harcèlement à l'encontre de Mme B..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;3. ALORS QUE l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties et il n'appartient pas au juge de substituer son appréciation à celle du médecin du travail ; que dans son avis d'aptitude du 22 août 2015, le médecin du travail avait estimé que Mme B... était apte à exercer ses fonctions à la seule condition qu'il n'y ait « pas de contact direct sans tierce personne entre la salariée et son cadre de santé. Cette mesure est valable aussi pour les contacts téléphoniques » (arrêt p.6 al.3) ; qu'en reprochant à la société Nouvelle Les Eaux Marines de ne pas avoir procédé à une « réorganisation du service et changement d'affectation de l'une des deux salariées » (arrêt p.7 al.7) et que « la présence systématique de tiers afin d'éviter un contact direct entre les protagonistes n'étaient pas une solution suffisamment forte » (jugement p.4 al.6), la cour d'appel a substitué son appréciation à celle du médecin du travail et a violé les articles L.1221-1, L.1231-1, L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4624-1 du code du travail ;4. ALORS QUE ne méconnaît pas son obligation de sécurité l'employeur qui prend des mesures concrètes destinées à faire cesser la situation de harcèlement moral dont il vient d'être informé ; que répondent à cet objectif la sanction disciplinaire rapidement prise à l'encontre du salarié à l'origine des faits litigieux et la mise en oeuvre effective des préconisations du médecin du travail et du CHSCT, ces mesures ayant en pratique fait cesser le harcèlement moral dès leur entrée en vigueur ; qu'en l'espèce la société Nouvelle Les Eaux Marines faisait valoir que « les faits de harcèlement moral ont cessé à la suite de la mise à pied disciplinaire notifiée à Mme I... le 9 juillet 2015, et qu'elle a donc satisfait à son obligation de sécurité » (arrêt p.7 al.5) ; qu'en ne relevant l'existence d'aucun nouveau fait de harcèlement à la suite de cette sanction et en se bornant à affirmer que la sanction prise « ne suffisait pas à faire cesser les agissements de manière certaine » (arrêt p.7 al.6) pour retenir que la société Nouvelle Les Eaux Marines avait manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;5. ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE la prise d'acte de la rupture ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'un tel manquement n'est pas caractérisé lorsqu'un salarié ayant fait l'objet d'un harcèlement moral prend acte de la rupture de son contrat en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, dès lors que, d'une part, l'employeur a mis un terme à cette situation en sanctionnant le salarié fautif et en mettant en oeuvre les préconisations du médecin du travail destinées à prévenir tout

nouvel acte de harcèlement et que, d'autre part, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de nombreux mois après la fin de ces agissements ; qu'au cas présent, la cour d'appel a constaté que la société Nouvelle Les Eaux Marines avait diligenté une « enquête conjointe avec les membres du CHSCT » quant au comportement de Mme I... (arrêt p.7 al.7) au terme de laquelle la société l'avait sanctionnée et avait mise en oeuvre les mesures préconisées par le médecin du travail ; qu'il ressort en outre des constatations de l'arrêt attaqué qu'aucun fait nouveau n'était intervenu entre la prise de ces mesures ayant mis fin à la situation de harcèlement moral en juillet 2015 et la prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat le 20 mars 2017 ; qu'en jugeant cependant que la prise d'acte de Mme B... était justifiée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 1221-1, L. 1231-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE) Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Nouvelle Les Eaux Marines à verser à Madame L..., épouse B..., la somme de 29.887 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul ; AUX MOTIFS QUE « Sur l'indemnité pour nullité du licenciement. En vertu des dispositions de l'article L. 1235-11 du code du travail, dans sa version en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail, Mme L... a droit à une indemnité pour nullité du licenciement, qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois, ce qui correspond en l'espèce à la somme de 29.887 €. Le jugement entrepris sera réformé en ce sens » ; ALORS QUE le salarié protégé, dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifient, est en droit d'obtenir, en plus de l'indemnité pour méconnaissance du statut protecteur et les indemnités de rupture, une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement dont le montant minimal est apprécié au regard des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, soit six mois de salaire ; que pour allouer à Mme B... la somme de 29.887 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement, la cour d'appel s'est expressément fondée sur l'article L. 1235-11 du code du travail, estimant que Mme B... avait droit « à une indemnité pour nullité du licenciement, qui ne peut être inférieur aux salaires des douze derniers mois » ; qu'en s'estimant liée par les dispositions de l'article L.1235-11 du code du travail et le montant minimal de l'indemnité instituée par ce texte, cependant que les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail prévoyant un montant minimal de six mois étaient seules applicables, la cour d'appel a violé chacun de ces textes, respectivement par fausse application et refus d'application. ECLI:FR:CCASS:2020:SO01092

---

## RÉFÉRENCE

JURI, 25 novembre 2020, ECLI:FR:CCASS:2020:SO01092. Disponible sur Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042619811> (consulté le 20 juin 2026).