

28 juin 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-18.142

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00763

## Titre

- contrat de travail, rupture

## Sommaire

Il résulte des articles L. 1232-3 et L. 1232-6 du code du travail que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement. Doit être approuvé l'arrêt qui, après avoir relevé que le dirigeant d'une autre société filiale, appartenant au même groupe que la société employeur, avait, en exécution d'une mission de consultant externe, confiée par le groupe, contrôlé l'efficacité du système de contrôle interne et imposé une réorganisation des processus, en déduit qu'il n'était pas une personne étrangère à l'entreprise et avait pu en conséquence, en exécution du mandat donné par l'employeur pour agir en son nom et pour son compte dans le cadre de la gestion opérationnelle administrative et financière de la société, comprenant notamment la gestion des ressources humaines, procéder à l'entretien préalable au licenciement du salarié

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 juin 2023

M. SOMMER, président

Arrêt n° 763 FS-B

Pourvoi n° D 21-18.142

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 28 JUIN 2023

M. [D] [O], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° D 21-18.142 contre l'arrêt rendu le 15 mars 2021 par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Dimomix, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, quatre moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pietton, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [O], de la SAS Hannotin Avocats, avocat de la société Dimomix, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 31 mai 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Pietton, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Barincou, Seguy, Mmes Grandemange, Douxami, conseillers, M. Le Corre, Mme Prieur, M. Carillon, Mme Maitral, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Saint-Denis de la Réunion, 15 mars 2021), M. [O] a été engagé par la société Dimomix (la société) le 17 août 2011 en qualité de responsable comptable et occupait en dernier lieu les fonctions de directeur administratif et financier.
2. En septembre 2016, la société a été rachetée par le groupe Scott.
3. Licencié pour faute grave le 12 juin 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et

## Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche, et sur le quatrième moyen

## Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa seconde branche

Énoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la procédure de licenciement était régulière, alors « que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme ; qu'en déboutant le salarié de sa demande aux motifs que « dans sa requête initiale, le salarié avait précisé que M. [E] avait été embauché et promu au rang de directeur dans Indian Océan Coffee Ltd et qu'il avait été envoyé comme consultant externe par le groupe mauricien Scott qui avait racheté la société en septembre 2016 ; Il résulte du procès-verbal d'assemblée générale extraordinaire de la société du 26 octobre 2016 que M. [E] était présent et a été désigné secrétaire de séance ; Il apparaît également dans les minutes de la réunion du conseil d'administration Dimonix & Coffee Mayotte du 16 novembre 2016, ce qui démontre son lien avec l'entreprise. Enfin, le compte rendu de l'entretien préalable fait bien état de sa qualité de "directeur Indian Océan Coffee", entité faisant partie du groupe Scott », ce dont il résultait que M. [E] devait dès lors être considéré comme ne faisant pas partie de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 1232-4 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

6. Il résulte des articles L. 1232-3 et L. 1232-6 du code du travail que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement.

7. La cour d'appel a constaté que l'entretien préalable avait été conduit par le directeur de la société Indian Océan Coffee, entité appartenant au groupe Scott, au même titre que la société Dimomix rachetée en 2016, qui avait été missionné par le groupe en qualité de consultant externe et avait reçu mandat, le 1er septembre 2016, pour agir au nom et pour le

8. Elle a également relevé que le directeur de la société Indian Ocean Coffee, en exécution de sa mission de consultant, avait non seulement contrôlé l'efficacité du système de contrôle interne mais avait également imposé une réorganisation des processus.

9. De ses constatations et énonciations, dont il résulte que le délégataire n'était pas une personne étrangère à cette société, la cour d'appel a exactement déduit que la procédure de licenciement était régulière.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

## Moyens

Mais sur le deuxième moyen, pris en ses deuxième à quatrième branches

Énoncé du moyen

11. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en nullité de son licenciement pour harcèlement moral et en paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul et préjudice moral, alors :

« 2°/ qu'il appartient aux juges du fond de se prononcer sur chaque fait allégué par le salarié, pris isolément, et de rechercher si ces faits, pris dans leur ensemble, ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, si l'employeur prouve que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'il faisait valoir que l'employeur lui avait notifié verbalement sa mise à pied conservatoire devant tout le personnel, cependant qu'il était cadre, respecté par ses collègues et qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une seule mesure disciplinaire de sorte que cette mise à pied injustifiée participait d'un agissement constitutif d'un harcèlement moral ; qu'en s'abstenant d'examiner ce fait qui, s'il avait été établi, aurait laissé présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°/ qu'il appartient aux juges du fond de se prononcer sur chaque fait allégué par le salarié, pris isolément, et de rechercher si ces faits, pris dans leur ensemble, ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, de rechercher si l'employeur prouve que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement ou d'une discrimination et sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement et/ou discrimination ; que pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a énoncé que si le salarié produit des attestations de salariés confirmant les bonnes relations entretenues par lui avec son équipe, pour autant cela est insuffisant pour remettre en cause l'objectivité de l'audit interne réalisé par M. [E] et [F] mais aussi de l'audit du cabinet d'expert-comptable BDO du 31 mai 2017. Le salarié ne peut qualifier d'harcèlement moral le droit légitime de la société de l'interroger, en sa qualité de directeur financier, sur des anomalies comptables. Les différents échanges de mails font apparaître des échanges cordiaux entre lui et MM. [E] et [F]. L'heure tardive de certains courriels, au demeurant marginaux (1 à 22h39, 1 à 22h06 et 1 à 20h08), ne peut pas s'analyser comme du harcèlement en raison même de leur très faible nombre démontré et dès lors que son contrat de travail ne prévoit pas d'horaires fixes, que des heures supplémentaires sont prévues contractuellement et qu'il occupe un poste de cadre de haut niveau rémunéré à hauteur ; qu'en se livrant à une appréciation séparée des faits invoqués par le salarié, quand il lui appartenait de se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués, et de dire si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissaient supposer l'existence d'un harcèlement et, dans l'affirmative, si l'employeur prouvait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

4°/ qu'il appartient aux juges du fond de prendre en compte l'ensemble des éléments allégués par le salarié, y compris

## Motivation

### Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

12. Aux termes du premier de ces textes, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. En vertu du second, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

13. Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

14. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

15. Pour rejeter les demandes du salarié au titre de la nullité de son licenciement pour harcèlement moral, la cour d'appel a d'abord constaté que le salarié donnait pour exemple le fait que sa mise à pied conservatoire lui avait été notifiée verbalement devant tout le personnel, alors qu'il était cadre, respecté par ses collègues et qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une seule mesure disciplinaire, qu'à l'issue de cette mise à pied, il avait réclamé ses effets personnels dont des objets de valeur et des médicaments qui ne lui avaient jamais été restitués et que son bureau avait été immédiatement vidé, ce qui constituait une manœuvre très indélicate aux fins de l'affaiblir. Elle a ensuite relevé que l'audit interne et la réorganisation des process étaient intervenus quelques mois après la notification d'un redressement fiscal, ce qui avait sans aucun doute contribué à tendre l'ambiance au sein du service de comptabilité présenté jusqu'alors comme convivial et serein et qu'à l'occasion d'un audit tous les process pouvaient être remis en cause, suscitant éventuellement un malaise ou des résistances de la part des salariés concernés, ces derniers pouvant le vivre comme une remise en cause de leurs compétences.

16. L'arrêt retient que si le salarié produit des attestations de salariés confirmant les bonnes relations entretenues par lui avec son équipe, pour autant cela est insuffisant pour remettre en cause l'objectivité de l'audit interne mais aussi de l'audit du cabinet d'expert comptable BDO du 31 mai 2017.

17. Il ajoute que le salarié ne peut qualifier de harcèlement moral le droit légitime de la société de l'interroger, en sa qualité de directeur financier, sur des anomalies comptables, que les différents échanges de mails font apparaître des échanges cordiaux entre lui et MM. [E] et [F] et que l'heure tardive de certains courriels, au demeurant marginaux, ne peut pas s'analyser comme du harcèlement en raison même de leur très faible nombre démontré et dès lors que son

18. Il énonce également que le salarié ne peut pas plus invoquer une quelconque manipulation de la nouvelle direction dès lors que des anomalies comptables avaient précédemment été relevées par la DGFIP, bien avant le changement de direction, puis de nouveau par l'audit interne et l'audit du cabinet d'expert comptable et ne peut sérieusement contester la neutralité et l'indépendance de la DGFIP et du cabinet d'expert comptable, et enfin que le salarié avait connaissance de l'élection des délégués du personnel cadre, s'étant occupé de l'organisation du premier tour, il y a lieu de s'étonner qu'il n'ait pas avisé ces élus des faits qu'il reproche aujourd'hui à la direction.

19. En statuant ainsi, en s'abstenant de prendre en considération l'ensemble des faits présentés par le salarié, qui invoquait également des demandes répétées de vérification du décompte du coffre après les heures de travail, en procédant à l'appréciation séparée de certains d'entre eux et sans prendre en considération les documents médicaux produits, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

#### Portée et conséquences de la cassation

20. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt ayant débouté le salarié de sa demande en nullité de son licenciement entraîne la cassation des chefs de dispositif disant que le licenciement est justifié par une faute grave, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

## Dispositif

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il dit que la procédure de licenciement de M. [O] est régulière et déboute le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral distinct, l'arrêt rendu le 15 mars 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ;

Remet, sauf 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 de Saint-Denis de la Réunion autrement composée ;

Condamne la société Dimomix aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Dimomix et la condamne à payer à M. [O] la somme de 3 000 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 partiellement cassé ;

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

## Décision attaquée

## Textes appliqués

Articles L. [1152-1](#) et L. [1154-1](#) du code du travail, ce dernier dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

## Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 28-06-2023](#)
- [Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion 15-03-2021](#)