



**UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER**

TRAVAUX DIRIGES DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS INDIVIDUELLES – Groupe B – 2024/2025

Cours de Monsieur le Professeur Lucas BENTO de CARVALHO
Travaux dirigés par Mesdames Amel AIT AKLI et Catherine ALBISSON-TRIQUET,
Monsieur Yoan BEKAIRI
Tutorat Monsieur Matthieu LEYMONIE

Séance 8 : LA CAUSE REELLE ET SERIEUSE DU LICENCIEMENT

I. EXERCICE

Nullité et rupture du contrat de travail

COMMENTAIRE D'ARRET

Cass. soc., 4 octobre 2023, 22-12.387, Publié au bulletin

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 17 novembre 2021), M. [W] a été engagé en qualité de juriste fiscaliste, coefficient 550, par la société L'Oréal (la société) le 1er janvier 1996, avec reprise d'ancienneté à compter du 14 novembre 1988, date du début de sa collaboration avec le cabinet [F].
2. Le salarié a sollicité, en 2009, la mise en place d'une médiation en vertu de l'article L. 1152-6 du code du travail et un accord de médiation a été signé le 5 mai 2010, aux termes duquel son coefficient est passé à 660.
3. Le 20 août 2010, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de constater qu'il faisait l'objet, dans l'exécution de son contrat de travail, de harcèlement moral et de « discrimination salariale » et d'obtenir la condamnation de la société à lui verser diverses sommes.

4. Convoqué le 18 février 2011 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, le salarié a été licencié le 11 mars 2011 pour cause réelle et sérieuse.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à l'annulation de son licenciement, à sa réintégration dans l'entreprise, à des dommages-intérêts à ce titre, à un rappel de salaire pour la période courant du 15 septembre 2011 à sa réintégration, à un rappel de participation et d'intéressement, à des dommages-intérêts pour surcoût fiscal et à l'attribution d'actions gratuites, alors :

« 1°/ 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 ; que la seule référence, dans la lettre de licenciement, à la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement moral justifie l'annulation du licenciement ; qu'en l'espèce, après avoir constaté expressément "la mention dans la lettre de licenciement du fait que M. [W] envisageait de porter plainte pour harcèlement moral", la cour d'appel ne pouvait débouter M. [W] de ses demandes au titre de la nullité de son licenciement, ce au motif impropre que ladite mention "ne constitue pas un grief allégué par l'employeur mais un élément factuel" ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

2°/ qu'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur ; que la seule référence dans la lettre de rupture à une procédure contentieuse engagée ou susceptible d'être engagée est constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice et entraîne l'annulation du licenciement ; qu'en l'espèce, ayant elle-même constaté "la mention dans la lettre de licenciement du fait que M. [W] envisageait de porter plainte pour harcèlement moral", la cour d'appel ne pouvait débouter M. [W] de ses demandes au titre de la nullité de son licenciement, ce au motif impropre que cette mention "ne constitue pas un grief allégué par l'employeur mais un élément factuel", car en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail, l'alinéa 1 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. »

Réponse de la Cour

6. Après avoir constaté que la lettre de licenciement, à titre liminaire, rappelait que, si le salarié s'était plaint d'un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique direct, l'employeur avait pris les mesures propres à cet égard en proposant au salarié, un an avant le licenciement, une mutation dans un autre service, mutation acceptée par le salarié, avec une augmentation salariale, la cour d'appel qui en a déduit qu'ainsi la lettre de licenciement se contentait de rappeler, avant l'énoncé des griefs, des éléments de contexte, n'encourt pas les griefs du moyen.

II. DOCUMENTS

Vous voici arrivés à la huitième séance du semestre.

Si vous avez tenu jusqu'ici sans vous plaindre d'user trop de stylos © ni pratiquer de la fausse autodérision sur « BDD » vous êtes bien armés pour l'examen blanc et le partiel de décembre.

L'heure est venue de mettre en pratique les indications données en TD s'agissant des recherches jurisprudentielles et bibliographiques préalables à l'exercice du commentaire d'arrêt réalisé à la maison.

Aucun document ne vous est donné pour cette séance. C'est à vous de jouer, en solo ou en collaboration avec vos camarades comme vous avez pu le faire tout au long de ce semestre !

