14 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-19.544

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00036

Titres et sommaires

PREUVE - Règles générales - Moyen de preuve - Preuve par tous moyens - Matière prud'homale

En matière prud'homale, la preuve est libre. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour dire qu'un licenciement n'est pas fondé, retient qu'en l'absence d'enquête interne de nature à corroborer les affirmations de la salariée ayant dénoncé les faits de harcèlement sexuel invoqués à l'appui du licenciement, la matérialité de ces faits est insuffisamment établie, alors qu'aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel et qu'il lui appartenait en conséquence d'apprécier la valeur et la portée des auditions et attestations produites

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Faute du salarié - Preuve - Moyen de preuve - Applications diverses - Preuve de la commission par un salarié de faits de harcèlement sexuel - Appréciation - Office du juge - Etendue

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Faute du salarié - Preuve - Moyen de preuve - Applications diverses - Preuve de la commission par un salarié de faits de harcèlement sexuel - Appréciation - Office du juge - Enquête interne menée par l'employeur - Défaut - Absence d'influence

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 14 janvier 2026

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 36 F-B

Pourvoi n° Q 24-19.544

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 14 JANVIER 2026

La société caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Martinique et de la Guyane, société coopérative de crédit, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Q 24-19.544 contre les arrêts rendus les 24 mars 2023 et 21 juin 2024 par la cour d'appel de Fort-de-France (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [I] [Z], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Martinique et de la Guyane, de la SCP Spinosi, avocat de M. [Z], la plaidoirie de Me Fattaccini, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 2 décembre 2025 où étaient présents Mme Mariette, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, M. Seguy, conseiller, M. Gambert, avocat général, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Déchéance du pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt du 24 mars 2023

1. Conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, avis a été donné aux parties qu'il est fait application de l'article 978 du même code.

2. La caisse régionale de crédit agricole mutuel de la Martinique et de la Guyane s'est pourvue en cassation contre les arrêts du 24 mars 2023 et du 21 juin 2024, mais son mémoire ne contient aucun moyen à l'encontre de l'arrêt du 24 mars 2023.

3. Il y a lieu dès lors de constater la déchéance partielle du pourvoi.

Exposé du litige

Faits et procédure

4. Selon l'arrêt attaqué (Fort-de-France, 21 juin 2024), M. [Z] a été engagé, en qualité d'aide-offsettiste, le 10 septembre 1981 par la société caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Martinique et de la Guyane (la société). Il exerçait en dernier lieu les fonctions de chargé de mission-immobilier, collectivités publiques et prescription.

5. Licencié pour faute grave le 30 septembre 2019, il a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

6. La société fait grief à l'arrêt de juger que la faute grave n'est pas établie et que le licenciement prononcé à l'encontre du salarié est sans cause réelle et sérieuse, de juger que les circonstances ayant entouré le licenciement sont vexatoires et humiliantes au regard de son ancienneté et du contexte dans lequel le licenciement a été prononcé et de la condamner à verser au salarié diverses sommes à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour le préjudice moral et d'image personnel du salarié, alors « que l'employeur est fondé à licencier un salarié sur la foi de déclarations de deux victimes ayant dénoncé des faits précis et circonstanciés d'agression et de harcèlement sexuels, l'absence d'enquête n'étant pas de nature à écarter la valeur probante de telles déclarations ; qu'en l'espèce, pour établir la réalité et la gravité des faits commis par M. [Z] à l'encontre de Mme [C] et de Mme [W], l'employeur produisait aux débats de nombreux éléments de preuve relatant les déclarations des deux victimes, dont il résultait que M. [Z] avait une première fois enlacé et tenté d'embrasser Mme [C] sur la bouche, contre son gré, dans le local courrier de l'entreprise, que cette dernière l'avait repoussé, mais que, malgré tout, quelques mois plus tard, il l'avait de nouveau enlacé et avait encore tenté de l'embrasser sur la bouche dans le même local, et que, s'agissant de Mme [W], alors que la salariée était assise à son bureau et participait à une audioconférence, M. [Z] y avait fait irruption, avait déboutonné son pantalon et sorti son sexe en érection devant elle en tentant d'attraper sa main afin qu'elle le touche ; qu'en jugeant que le licenciement de M. [Z] n'était pas fondé, au motif que l'employeur s'était fondé sur les déclarations des victimes sans avoir procédé à une enquête interne, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à écarter la valeur probante des déclarations précises et circonstanciées des victimes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1153-1, 1°, L. 4121-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le principe de liberté de la preuve en matière prud'homale et les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1235-1 du code du travail :

7. Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir rappelé les éléments de preuve

produits par la société pour justifier le licenciement, à savoir les déclarations de Mme [C], sa plainte auprès des services de police et différentes attestations de salariés qui témoignaient avoir recueilli ses confidences peu de temps après les faits ainsi que le compte rendu de la psychologue qui l'avait reçue, retient que l'employeur reste cependant défaillant dans l'administration de la preuve qui lui incombe, de la matérialité de ces faits en ce qu'il s'est contenté des seules déclarations de Mme [C], sans envisager une seule enquête interne de nature à corroborer les affirmations de cette dernière sur le comportement du salarié et qu'il ne renseigne pas la juridiction sur l'avancée de l'enquête pénale qu'il aurait pu solliciter de Mme [C], ni n'a saisi la juridiction d'une demande de pièces détenues par ce tiers à la procédure.

8. Il ajoute que les avis contraires des membres du conseil de discipline qui pour deux d'entre eux ne mettent pas en doute la véracité des propos de la salariée sans en exposer à aucun moment les motifs invoquant leur seule intime conviction, ou la nécessaire sécurité des salariés, ne peuvent combler les lacunes de cette procédure disciplinaire, engagée de manière expéditive sans enquête sérieuse et contradictoire, comme il est de rigueur en matière d'enquête pénale, a fortiori, en cas de recours à la sanction disciplinaire la plus grave et la plus vexatoire.

9. Il en déduit qu'en l'absence d'enquête interne, la matérialité de ces faits au soutien de la faute grave et du licenciement est insuffisamment établie, le doute profitant nécessairement au salarié.

10. En statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter la valeur probante des auditions et attestations produites, alors qu'aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel et qu'il lui appartenait en conséquence d'apprécier la valeur et la portée des pièces produites, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CONSTATE la déchéance du pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt du 24 mars 2023 ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 juin 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Fort-de-France autrement composée ;

Condamne M. [Z] 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le quatorze janvier deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de fort de france
21 juin 2024 (n°22/00035)

Textes **appliqués**

Articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1235-1 du code du travail.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 29 juin 2022, pourvoi nº 21-11.437, Bull. 2022 (cassation partielle) et les arrêts cités.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 14-01-2026
- Cour d'appel de Fort de France 21-06-2024