21 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-22.852

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00062

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Il résulte de l'article L. 1226-9 du code du travail que si, pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté, cela ne lui interdit pas de se prévaloir de tout manquement aux obligations issues du contrat de travail antérieurs à cette suspension

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 21 janvier 2026

Cassation partielle

Mme CAPITAINE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 62 F-B

Pourvoi n° K 24-22.852

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 21 JANVIER 2026

Mme [U] [F], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° K 24-22.852 contre l'arrêt rendu le 24 octobre 2024 par la cour d'appel de Versailles (chambre sociale 4-2), dans le litige l'opposant à la société Safexis Europe, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Valéry, conseillère référendaire, les observations de Me Ridoux, avocat de Mme [F], de la SCP Le Guerer, Bouniol-Brochier, Lassalle-Byhet, avocat de la société Safexis Europe, après débats en l'audience publique du 9 décembre 2025 où étaient présentes Mme Capitaine, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, Mme Valéry, conseillère référendaire rapporteure, Mme Degouys, conseillère, et Mme Pontonnier, greffière de chambre,

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

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 24 octobre 2024), Mme [F] a été engagée en qualité de comptable par la société Safexis-Europe le 3 novembre 2008.

2. Elle a été placée en arrêt de maladie le 11 octobre 2019 et licenciée pour faute grave le 7 mai 2020.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième branches

Motivation

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 ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une faute grave et de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, d'indemnité de licenciement conventionnelle, alors « que pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté ; que le licenciement pour faute grave prononcé au cours de la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ne peut être fondé sur un comportement du salarié, antérieur à la suspension de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, la salariée, qui était en arrêt de travail pour maladie professionnelle depuis le 11 octobre 2019, a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave le 7 mai 2020, à l'appui duquel l'employeur lui a reproché l'exercice d'une activité professionnelle parallèle depuis 2014 en violation d'une clause d'exclusivité, l'utilisation, dans le cadre de cette activité parallèle, des outils informatiques de l'entreprise, la communication à son époux, en juillet 2015 et en avril 2019, de documents internes à la société, et l'envoi en juillet 2019 d'un fichier de l'entreprise sur sa messagerie personnelle ; qu'en jugeant que ces faits antérieurs à la suspension du contrat de travail justifiaient le licenciement pour faute grave de la salarié au cours de cette période, quand seul un manquement de la salariée à son obligation de loyauté pendant la suspension du contrat était de nature à justifier son licenciement pour faute grave au cours de cette période, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-9 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 1226-9 du code du travail, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

6. Il en résulte que si, pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté, cela ne lui interdit pas de se prévaloir de tout manquement aux obligations issues du contrat de travail antérieurs à cette suspension.

7. La cour d'appel a constaté que la salariée avait manqué, depuis au moins 2014, à la clause d'exclusivité insérée au contrat de travail en travaillant plusieurs heures par mois pour un tiers, et ce en utilisant les outils de travail mis à sa disposition, et qu'elle avait manqué à son obligation de discrétion en communiquant à son époux en 2015 des

documents comptables internes à la société.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le second moyen, pris en sa troisième branche

9. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à voir reconnaître l'existence d'un harcèlement moral et la nullité de son licenciement et de sa demande en paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents et d'indemnité de licenciement conventionnelle, alors « qu'en présence d'éléments de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'employeur d'établir que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que l'arrêt constate que l'attitude de l'employeur à l'égard de Mme [F] était véhémente, plusieurs salariés ayant rapporté qu'il hurlait et tapait du poing lorsqu'il s'adressait à elle ; que dès lors, en écartant néanmoins l'existence d'un harcèlement moral, au motif inopérant que l'employeur avait des griefs professionnels fondés à formuler à l'encontre de la salariée, quand de tels griefs, même à les supposer fondés, ne pouvaient justifier objectivement un tel comportement de la part de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail :

10. Il résulte de ces textes 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, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. 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.

11. Pour débouter la salariée de sa demande de nullité du licenciement et de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt, après avoir constaté que le grief relatif au management particulièrement agressif et intimidant de l'employeur était matériellement établi, retient que cette attitude ne relève pas du harcèlement moral dès lors que l'employeur avait des griefs professionnels fondés à formuler à l'encontre de la salariée.

12. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait l'existence d'un management agressif et intimidant, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

13. La cassation des chefs de dispositif visés par le second moyen n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt déboutant l'employeur de sa demande de paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile et le condamnant à payer à la salariée une somme sur ce même fondement, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci.

Dispositif

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [F] de sa demande de nullité du licenciement pour

harcèlement moral et de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité de licenciement, et de dommages-intérêts pour licenciement nul et harcèlement moral, l'arrêt rendu le 24 octobre 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, 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 Versailles autrement composée ;

Condamne la société Safexis Europe aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Safexis Europe et la condamne à payer à Mme [F] 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 publiquement le vingt et un 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.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (24-22.852_RAPPORT.PDF - 333 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de versailles d2
24 octobre 2024 (n°22/01511)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 21-01-2026
- Cour d'appel de Versailles D2 24-10-2024