21 octobre 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 25-10.793

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00861

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Applications diverses - Agissements répétés de nature différente - Nécessité (non) - Détermination - Portée

Il résulte de l'article L.1152-1 du code du travail que l'existence d'un harcèlement moral n'implique pas que la répétition exigée par cet texte, s'attache à des agissements de nature différente

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Applications diverses - Qualification - Limites - Détermination - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 21 octobre 2026

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseillère doyenne

faisant fonction de présidente

Arrêt n° 861 F-B

Pourvoi n° Y 25-10.793

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 OCTOBRE 2026

Mme [I] [M], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Y 25-10.793 contre l'arrêt rendu le 28 novembre 2024 par la cour d'appel de Chambéry (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Packmat system, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Packmat system, a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de Mme [M], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Packmat system, après débats en l'audience publique du 22 septembre 2026 où étaient présents Mme Mariette, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Bouvier, conseillère, et Mme Aubac, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 28 novembre 2024) et les productions,
Mme [M] a été engagée en qualité de responsable commerciale, le 27 septembre 2010, par la société Packmat system (la société).

2. Elle a été placée en arrêt maladie du 31 octobre 2019 au 5 février 2020 puis du 11 au 13 février 2020. Cette période a

été suivie d'une période d'activité partielle du 18 mars 2020 au 3 avril 2020, puis d'une période de congés payés du 6 au 10 avril 2020 et d'une période d'activité partielle du 14 avril au 7 mai 2020.

3. La salariée a été placée en arrêt de travail à compter du 5 janvier 2021, puis a été déclarée inapte à son poste de travail, le 16 septembre 2021, par le médecin du travail qui a précisé que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement.

4. Licenciée le 19 octobre 2021 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en nullité de son licenciement et en paiement de diverses sommes à ce titre ainsi qu'à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident de la société

Motivation

5. 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.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en dommages et intérêts pour harcèlement moral, en nullité de son licenciement et en paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors :

« 2°/ que si les agissements de harcèlement moral doivent être répétés, il n'est pas nécessaire qu'ils soient de nature différente ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu' "il ressort des éléments versés aux débats et notamment du PV de constat d'huissier en date du 7 décembre 2020 que [la salariée] a exécuté des actions notamment (au nombre de 228) du 31 octobre 2019 au 6 mars 2020 et du 16 mars 2020 au 11 mai 2020 (au nombre de 59). Il ressort également du mail du 13 décembre 2020 que l'employeur lui a proposé ainsi qu'à deux autres salariés la participation un séminaire commercial du 20 au 23 janvier 2021. Les échanges de mails produits démontrent que l'employeur ne pouvait ignorer que [la salariée] continuait à travailler pendant les suspensions de son contrat de travail et les périodes de travail partiel et qu'il transmettait même des directives à la salariée" ; qu'en qualifiant les agissements de l'employeur, dont elle a constaté qu'ils étaient multiples et s'étaient déroulés sur plusieurs périodes distinctes, de "seul fait [...] ne consti[tuant] pas un ensemble d'éléments précis, concordants et répétés permettant de présumer qu'elle a subi des agissements

répétés de la part de son employeur pour caractériser un harcèlement moral", la cour d'appel a subordonné la qualification de harcèlement moral à des agissements non seulement répétés, mais également de nature différente ; qu'en statuant de la sorte, ajoutant à la loi une condition qu'elle ne comporte pas, elle a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°/ 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 ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans prendre en considération les éléments médicaux invoqués par la salariée, qui soutenait "[qu'] en raison de la dégradation de ses conditions de travail depuis 2019, [elle avait] développé un trouble anxiodépressif, des migraines ainsi qu'un mal de dos puis a[vait] été placée en inaptitude", et avait produit aux débats d'appel des certificats médicaux d'arrêt de travail ininterrompus à compter du 5 janvier 2021 pour "troubles anxiodépressifs" et l'avis du médecin du travail du 16 septembre 2021 la déclarant inapte à tout emploi avec la mention que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi", 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

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

7. 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.

8. 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.

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

10. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre d'un harcèlement moral, l'arrêt retient que la salariée présente un seul fait matériellement établi, à savoir deux cent soixante dix neuf sollicitations de l'employeur pendant les congés payés et les périodes d'activité partielle, entre le 31 octobre 2019 et le 11 mai 2020, outre une proposition de participer à un séminaire commercial, du 20 janvier 2021 au 23 janvier suivant, pendant une suspension de son contrat de travail et en déduit que le seul fait que la salariée, comme d'autres, a pu travailler pendant de telles périodes ne constitue pas un ensemble d'éléments précis, concordants et répétés permettant de présumer qu'elle a subi des agissements répétés de la part de l'employeur pour caractériser un harcèlement moral.

11. En statuant ainsi, alors, d'une part, que l'existence d'un harcèlement n'implique pas que la répétition exigée par l'article L. 1152-1 s'attache à des agissements de nature différente et, d'autre part, qu'elle n'a pas apprécié si l'ensemble des faits matériellement établis, compte tenu des éléments médicaux produits par ailleurs par la salariée, laissait supposer l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief et sur le second moyen du pourvoi principal qui est subsidiaire, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [M] de ses demandes en dommages et intérêts pour harcèlement moral, en nullité de son licenciement et en paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 28 novembre 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ;

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 Grenoble ;

Condamne la société Packmat system aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Packmat system et la condamne à payer à Mme [M] 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 octobre 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 chambéry
28 novembre 2024 (n°22/01786)

Textes **appliqués**

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

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 21-10-2026

- Cour d'appel de Chambéry 28-11-2024