7 octobre 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 25-11.362

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00801

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Il résulte de l'article L. 1471-1 du code du travail que l'action fondée sur le non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, qui porte sur l'exécution du contrat de travail, se prescrit par deux ans

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 7 octobre 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 801 FS-B

Pourvoi n° S 25-11.362

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 7 OCTOBRE 2026

La société La Redoute, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 25-11.362 contre l'arrêt rendu le 20 décembre 2024 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale, prud'hommes), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [U] [J], domiciliée [Adresse 2],

2°/ à France travail, dont le siège est direction régionale Hauts-de-France, [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Degouys, conseillère, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société La Redoute, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [J], et l'avis de Mme Grivel, avocate générale, après débats en l'audience publique du 8 septembre 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Degouys, conseillère rapporteure, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mme Bouvier, M. Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocate générale, et Mme Piquot, greffière 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, du président 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 (Douai, 20 décembre 2024), Mme [J] a été engagée en qualité de styliste par la société La Redoute à compter du 25 octobre 2010.

2. Elle a été licenciée le 16 octobre 2020 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

3. Soutenant avoir subi un harcèlement moral, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 16 juillet 2021 en nullité du licenciement et en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier 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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter l'exception d'incompétence et de le condamner à verser une somme à titre de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, alors « qu'aucune action en réparation des accidents du travail et maladies professionnelles ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que la salariée avait été placée en arrêt maladie à compter du 10 juillet 2017 pour syndrome anxio-dépressif, pris en charge à titre de maladie professionnelle à compter de cette date ; qu'il était par ailleurs acquis aux débats qu'un litige était pendant devant la juridiction de sécurité sociale aux fins de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur à l'origine de cette maladie ; qu'en jugeant néanmoins qu'elle pouvait solliciter devant la juridiction prud'homale des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention de harcèlement moral, lorsqu'il résultait de ses constatations que, sous couvert d'une action en responsabilité à l'encontre de la société, la salariée demandait en réalité la réparation du préjudice constitué par son syndrome anxio-dépressif pris en charge au titre de la maladie professionnelle à compter du 10 juillet 2017 et dont le tribunal judiciaire était parallèlement saisi, de sorte que la juridiction prud'homale était incompétente pour en connaître, la cour d'appel a violé les articles L. 451-1 du code de la sécurité sociale, ensemble les articles L. 142-1 du code de la sécurité sociale et L. 1411-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Il résulte de l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale que le salarié est recevable à agir devant la juridiction prud'homale, sur le fondement de la responsabilité civile, pour obtenir la réparation du préjudice que lui ont causé les

manquements de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la sécurité sociale.

7. La cour d'appel a constaté qu'avant l'apparition de sa maladie prise en charge le 10 juillet 2017 par la sécurité sociale au titre de la législation sur les risques professionnels, la salariée avait subi des préjudices pendant la période d'exposition au harcèlement moral résultant d'une dégradation durable de ses conditions de travail et se caractérisant par une première altération de son état de santé, marquée par une fatigue croissante, un état de stress permanent et des insomnies et que l'employeur ne justifiait pas avoir pris des mesures effectives pour accompagner les salariés et leurs managers dans la mise en ?uvre, entre le second semestre de l'année 2014 et la fin de l'année 2017, du plan de transformation, afin de veiller à l'évolution de la charge de travail et pour prévenir des situations de souffrance au travail engendrées par la baisse des effectifs et les réorganisations successives.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

9. L'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription et de le condamner à verser une somme à titre de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, alors « qu'il résulte des articles L. 1152-4 et L. 1471-1 du code du travail que l'action en réparation d'un préjudice causé par un manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en jugeant que cette action se prescrivait par cinq ans pour en déduire qu'ayant commencé à courir le 10 juillet 2017, la prescription était toujours en cours le 16 juillet 2021 lorsque la salariée avait saisi le conseil des prud'hommes, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-4, L. 1471-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail :

10. D'une part, aux termes du premier de ces textes, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

11. L'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des premier, troisième et quatrième de ces textes, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle.

12. D'autre part, selon le deuxième de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

13. Il s'en déduit que l'action portant sur le non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements

de harcèlement moral se prescrit par deux ans.

14. Pour déclarer recevable la demande de la salariée en réparation du préjudice subi du fait du non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, l'arrêt énonce que la demande en dommages et intérêts pour harcèlement moral et celle pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral partagent le même objet, à savoir obtenir réparation des préjudices résultant d'une situation de harcèlement moral, découlant de la réalisation du risque pour la première et liés à l'inaction ou l'action insuffisante de l'employeur pour empêcher ou faire cesser la survenance du même risque pour la seconde et que dès lors, il y a lieu d'appliquer à la demande indemnitaire pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral le délai de prescription quinquennal prévu à l'article 2224 du code civil.

15. L'arrêt retient que la salariée avait eu une pleine connaissance des éventuelles carences de l'employeur en la matière au jour de suspension de son contrat de travail pour maladie, le 10 juillet 2017, et constate que cette demande n'était pas atteinte par la prescription lorsqu'elle a saisi le conseil de prud'hommes le 16 juillet 2021.

16. En statuant ainsi, alors que l'action en indemnisation du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral portait sur l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

17. La cassation des chefs de dispositif rejetant la fin de non-recevoir tirée de la prescription et condamnant l'employeur à verser une somme à titre de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant la société La Redoute aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres dispositions de l'arrêt non remises en cause.

Dispositif

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la fin de non-recevoir tirée de la prescription et condamne la société La Redoute à verser une somme à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, l'arrêt rendu le 20 décembre 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

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 d'Amiens ;

Condamne Mme [J] 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le sept 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.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (RAPPORT_2511362.PDF - 301 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (AVIS_2511362.PDF - 201 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de douai a2
20 décembre 2024 (n°22/01717)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles L. 1152-4, L. 1471-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 07-10-2026
- Cour d'appel de Douai A2 20-12-2024