



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° S2511362	8 juin 2026
Décision attaquée : 20 décembre 2024 de la cour d'appel de Douai	

La société La Redoute C/ Mme [U] [J]	
Anne-Marie Grivel, avocate générale	AVIS de l'avocat général

Audience de la FS1 du 8 septembre 2026

Sans revenir dans le détail sur les faits et la procédure qui sont exposés plus amplement au rapport, il suffit de rappeler ici que la salariée, employée par la société La Redoute en qualité de styliste cadre depuis 2010, a été licenciée le 16 octobre 2020 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, après que la CPAM a pris en charge son syndrome anxio-dépressif comme maladie professionnelle à compter du 10 juillet 2017. Le 16 juillet 2021, elle a saisi la juridiction prud'homale pour demander des dommages-intérêts pour harcèlement moral et pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral et pour licenciement nul.

Par l'arrêt infirmatif attaqué, la cour d'appel, confirmant le rejet de l'exception d'incompétence soulevée sur la demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de prévention et écartant son irrecevabilité pour cause de prescription, a alloué à la salariée des dommages-intérêts au titre des trois chefs sollicités.

C'est ainsi que l'employeur a formé un pourvoi en quatre moyens pour attaquer chaque point.

I. S'agissant du premier moyen en deux branches par lequel l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser des dommages-intérêts pour harcèlement moral et une indemnité au titre du licenciement déclaré nul, outre le remboursement des indemnités de

chômage dans la limite de six mois d'indemnités, il ne mérite pas d'autres observations et réponse que celles figurant au rapport, dès lors que sa première branche manque en fait, l'arrêt ne s'étant pas limité aux constatations critiquées, et que sa seconde branche ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de preuve et de fait dont elle a déduit, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L.1154-1 du code du travail, l'existence de faits précis laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral que l'employeur n'a pas justifié par des éléments étrangers à celui-ci.

Tout au plus pourrait-on faire observer que le remboursement des indemnités de chômage ne pouvait être ordonné en cas de nullité du licenciement, sans violer l'article L.1235-4 du code du travail (voir ainsi [Soc., 20 juin 2018, n° 16-23.078](#)).

Les trois moyens suivants portent sur la condamnation de l'employeur au titre de son manquement à l'obligation de prévention du harcèlement moral prévue à l'article L.1152-4 du code du travail, en reprochant à l'arrêt, d'abord d'avoir confirmé le rejet de l'exception d'incompétence par le conseil de prud'hommes au profit du tribunal judiciaire, ensuite d'avoir écarté la prescription de la demande, enfin d'avoir indemnisé au titre du manquement de l'employeur à son obligation de prévention le même préjudice que celui déjà réparé au titre du harcèlement moral.

II. S'agissant du deuxième moyen, rappelons que si la compétence d'attribution de la juridiction sociale est certaine lorsque le litige porte sur les conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la juridiction prud'homale demeure compétente lorsque la demande porte sur la réparation d'un préjudice subi pendant la période précédant la déclaration et la prise en charge au titre de la législation professionnelle, par suite d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral. Ce n'est que dans le cas où, sous couvert d'une demande indemnitaire fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le salarié demande en réalité la réparation d'un préjudice né de sa maladie professionnelle ou de son accident du travail que le juge prud'homal doit se déclarer incompétent (Soc., 29 mai 2013, n° 11-20074, Bull n° 139 ; 5 mai 2021, n° 19-21135). Dans un cas où l'incompétence de la juridiction prud'homale n'avait pas été soulevée, la chambre a jugé au fond que la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne faisait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui avait causé le harcèlement moral dont il avait été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la sécurité sociale ([Soc., 15 novembre 2006, n° 05-41.489, Bull. n° 338](#)).

La cour d'appel, en relevant que la salariée avait subi un préjudice antérieurement à l'apparition de sa maladie professionnelle, a donc justement procédé à cette distinction.

► **Le deuxième moyen m'apparaît donc non fondé.**

III. La question posée par le troisième moyen, qui seule a justifié le choix de la formation de section, pour être inédite, ne nécessite pas de grands développements.

La cour d'appel a cru devoir répondre à la fin de non-recevoir tirée de la prescription de la demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de prévention que, puisqu'elle partageait le même objet que celle de dommages-intérêts pour harcèlement moral, elle devait se voir appliquer le même délai de prescription quinquennal prévu à l'article 2224 du code civil. En faisant partir ce délai du jour de la suspension du contrat de travail pour maladie le 10 juillet 2017 (point de départ de la maladie professionnelle, selon

la décision de la commission de recours amiable de la CPAM de [Localité 1] du 14 juin 2019, arrêt p.5), la demande n'était pas prescrite au jour de la saisine du conseil de prud'hommes le 16 juillet 2021.

Mais l'article **L.1471-1** du code du travail dont la violation est invoquée par le moyen dispose dans son alinéa premier que 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. Et si le troisième alinéa prévoit des exceptions à ce délai et au délai de douze mois prescrit par l'alinéa 2 pour les actions portant sur la rupture du contrat de travail, c'est, notamment, pour les actions exercées en application des articles L.1152-1 et L.1152-3, c'est-à-dire les actions fondées sur un harcèlement moral et sur une rupture elle-même fondée sur un harcèlement moral, mais aucunement en application de l'article L.1152-4. La cour d'appel en raisonnant par analogie a donc violé les dispositions de l'article L.1471-1 du code du travail.

► **La cassation partielle de l'arrêt m'apparaît donc encourue sur ce moyen.**

IV. Il doit être dit un mot sur le quatrième et dernier moyen, qui, bien que n'ayant pas à être examiné compte tenu de la cassation qui précède, mérite tout de même quelques observations s'agissant d'une question récurrente. Il faut dire que s'il est constant que les obligations résultant des articles L. 1152-1 et L.4121-1 du code du travail sont distinctes, on peine en revanche à distinguer les préjudices qui peuvent en découler. La question ne se pose bien sûr que lorsque le harcèlement moral a précédemment été réparé par les juges du fond, comme cela a été le cas en l'espèce. Si la présente affaire ne s'y prête pas, il reste qu'à mon sens, il faudra bien que la chambre accepte un jour de préciser en quoi les préjudices découlant, l'un d'une obligation de prévention, l'autre d'une interdiction des situations de harcèlement moral au travail, peuvent bien être distincts. Car le principe de la réparation intégrale interdit également en sens inverse que le même préjudice soit réparé deux fois. La chambre ne s'en soucie guère, esquivant la question lorsqu'elle lui est posée, puisque l'appréciation d'un préjudice relève de l'appréciation souveraine des juges du fond ([Soc., 2 mai 2024, pourvoi n° 21-14.828](#)), se contentant de rappeler l'antienne relative aux obligations distinctes (« *Attendu enfin que les obligations résultant des articles L. 1152-1 et L. 4121-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques* » : [Soc., 20 juin 2018, pourvoi n° 16-27.915](#)).

Lorsqu'elle entraîne des préjudices différents : tout le problème est là. On le voit bien ici, où la cour d'appel essaie vainement de persuader de cette dualité de préjudices. Or dès le paragraphe relatif à l'exception d'incompétence (1^{er} paragraphe page 7), elle commence par parler de la demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral pour glisser ensuite aux agissements de harcèlement moral eux-mêmes. On le voit ensuite dans le paragraphe relatif à la prescription, où elle croit ainsi pouvoir les distinguer en précisant : « *La demande de dommages-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 (ceux découlant de la réalisation du risque pour la première, ceux liés à l'inaction ou l'action insuffisante de l'employeur pour empêcher ou faire cesser la survenance du même risque pour la seconde).* » Autant dire qu'elle est incapable de caractériser le préjudice découlant du manquement à l'obligation de prévention autrement que par le manquement lui-même, c'est-à-dire par la faute. Et pour cause : le préjudice qui résulte du manquement

à l'action de prévention est précisément la situation de harcèlement moral qui en découle. On le voit enfin dans le dernier paragraphe relatif au bien-fondé de la demande : la cour d'appel arrive elle-même à cette conclusion : après avoir parfaitement caractérisé les manquements de l'employeur à cette obligation de prévention, elle termine ainsi (page 8) : « *En raison de ce manquement, Mme [R] [X] a été confrontée à un harcèlement moral et a été contrainte d'endurer cette situation (..)* ». Et d'ajouter : « *Il s'ensuit qu'(elle) a subi un préjudice résultant directement de ce manquement, distinct de celui découlant des agissements même s de harcèlement moral* ». L'affirmation ne vaut pas démonstration : la faute existe, le lien de causalité aussi, mais le préjudice, pour être réel, a déjà été réparé précédemment.

► **Je conclus *in fine* à la cassation partielle de l'arrêt sur le troisième moyen, qui pourra se faire sans renvoi en déclarant la demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de prévention du harcèlement moral prescrite.**