



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

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

la société La Redoute C/ Mme [U] [J]	
rapporteure : Sophie Degouys	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	Prescription applicable à la demande du salarié en réparation du préjudice subi du fait du non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral
Appréciation de la question posée	☐ question complexe

	☒ question nouvelle importante ☐ question transversale à plusieurs chambres ☐ question sériele
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC) : désignation des moyens et branches concernés	Premier, deuxième et quatrième moyens.
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☐ formation restreinte ☒ formation de section (FS1) ☐ option possible : formation restreinte ou de section
Le <i>cas échéant</i> , audiencement accéléré	☐ intérêt d'un audiencement accéléré ☐ affaire déjà audenciée (art. 1012 du CPC)
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ plusieurs projets d'arrêt : 2

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [J] a été engagée en qualité de styliste par la société La Redoute à compter du 25 octobre 2010.

Le 10 juillet 2017, la salariée a été placée en arrêt de travail.

Au terme de deux visites organisées les 8 et 15 septembre 2020, le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à son poste de travail, précisant que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Licenciée le 16 octobre 2020 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a contesté son licenciement et saisi le CPH de demandes fondées sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que sur des manquements de l'employeur à ses obligations durant l'exécution de son contrat de travail.

Le CPH a débouté la salariée et la cour d'appel, infirmant le jugement, a dit le licenciement nul, et condamné l'employeur à payer à la salariée diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, ainsi que d'indemnité pour licenciement nul.

C'est la décision attaquée par un pourvoi de la société La Redoute .

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° S2511362
	Du 6 février 2025

Mémoire ampliatif	Déposé le 5 juin 2025 (article 700 CPC : 3500 euros).
Mémoire en défense	Mémoire en défense de la salariée : déposé le 18 août 2025 (article 700 CPC : 3500 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen à l'origine du point de droit à juger

Troisième moyen :

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-intérêts pour manquement de l'employeur 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 .

3 - Propositions de rejet non spécialement motivé des premier, deuxième et quatrième moyens

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

3.1 Premier moyen :

- Rappel du moyen :

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser une somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et de dire nul le licenciement, de le condamner à verser une somme à titre d'indemnité pour licenciement nul, et d'ordonner le remboursement des indemnités de chômage dans la limite de six mois d'indemnités, alors :

1/ que l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, 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 ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt que la société La Redoute avait mis en place une réorganisation impliquant des suppressions de postes qui avait généré pour les stylistes, dont Mme [J], une surcharge de travail, une désorganisation du travail, des changements de secteurs et un pilotage inadapté, qui avaient été constatés par le CHSCT entre mars et juillet 2017, et que la société n'avait pas pris de mesures suffisantes pour prévenir les risques psychosociaux induits par cette réorganisation ; **qu'en déduisant de ce constat d'un manquement de l'employeur à son obligation générale de sécurité, que Mme [J] aurait été personnellement victime de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L 1152-1 du et L 4121-1 et suivants du code du travail ;**

2/ qu' un certificat médical par lequel le médecin traitant constate l'état de santé du salarié, est impropre à établir que cet état est dû au comportement de l'employeur ; qu'en se fondant sur les certificats médicaux produits par la salariée faisant état d'un « syndrome anxio-dépressif dans un contexte de burn-out et de stress professionnel », pour en déduire que Mme [J] avait été victime de harcèlement moral au sein de l'entreprise, **la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L 1152-1 du code du travail.**

- Motif du rejet

Le moyen n'est pas fondé.

Contrairement à ce que soutient le pourvoi, la cour d'appel ne s'est pas bornée à déduire du seul manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels l'existence d'un harcèlement moral.

En effet, si la cour d'appel, procédant à l'examen des éléments avancés par la salariée, a constaté qu'à compter de l'année 2015, celle-ci avait fait face, en raison de la réorganisation de l'entreprise, à une surcharge de travail générant de fortes pressions et un état de stress permanent, elle a également relevé qu'elle avait été, dans ce contexte, la cible de la part de sa supérieure hiérarchique, dont les consignes étaient confuses, incohérentes, versatiles, d'un comportement managérial dysfonctionnel, qu'elle avait subi un transfert brutal, sans avoir été consultée, sur un autre secteur marqué par une ambiance anxiogène et des humiliations, que, placée en arrêt de travail à compter du 10 juillet 2017, date à laquelle une collègue l'a trouvée en pleurs sur son lieu de travail, les médecins, généraliste et psychiatre, ont certifié en décembre 2017 que la salariée présentait un syndrome anxio-dépressif dans un contexte de burn out et de stress professionnel.

Sans se fonder sur les seuls éléments médicaux mais les prenant en compte, la cour d'appel a retenu que, pris dans leur ensemble, les éléments invoqués par la salariée laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Procédant ensuite à l'examen des éléments produits par l'employeur, la cour a certes constaté que ce dernier faisait état des actions de prévention qu'il avait engagées, mais a également relevé qu'il n'évoquait pas directement les comportements spécifiques attribués à la supérieure hiérarchique de la salariée.

Il apparaît ainsi que sous le couvert de griefs non fondés de manque de base légale et de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de preuve et de fait dont elle a, sans méconnaître les règles spécifiques de preuve et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L.1154-1 du code du travail, déduit tant l'existence de faits précis laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral que l'absence de justification par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

- Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, « 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 ».

L'article L. 1154-1 du même code instaure une règle de preuve partagée. Ainsi, en cas de litige, le salarié « établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement », selon la rédaction de ce texte antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ou « présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement », selon ce texte dans sa rédaction issue de ladite loi ; au vu de ces éléments il incombe à l'employeur 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.

Selon une jurisprudence constante (**Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-27.766, Bull. 2012, V, n° 170 ; Soc., 22 octobre 2014, pourvoi n° 13-18.362, Bull. 2014, V, n° 252 ; Soc., 15 février 2023, pourvoi n° 21-20.572, publié**) , il résulte des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient aux juges du fond :

1°) d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits ;

2°) d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer ou laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

3°) dans l'affirmative, 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.

Depuis l'arrêt de plénière de chambre rendu le 8 juin 2016 (**Soc. 8 juin 2016, pourvoi n° 14-13.418, Bull. V, n° 128**) , la Cour de cassation, sans remettre en cause son contrôle sur l'application par les juges du fond de la règle de preuve partagée, leur laisse désormais le soin d'apprécier souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Ainsi, la chambre sociale rejette les pourvois qui ne tendent qu'à remettre en cause ce pouvoir souverain dévolu aux juges du fond (**Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-13.454 ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-24.541**).

La censure n'est encourue que lorsque les juges méconnaissent leur office, soit qu'ils n'aient pas examiné des éléments avancés par le salarié (**Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-19.511 ; Soc., 16 décembre 2020, pourvoi n° 19-20.158 ; Soc., 8 janvier 2020, pourvoi n° 18-22.055**) , soit qu'ils aient procédé à une appréciation séparée de chacun des éléments invoqués en méconnaissance du régime probatoire applicable (**Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-20.496 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-26.122**) , soit qu'ils n'aient pas vérifié que les faits retenus comme laissant supposer l'existence d'un harcèlement étaient justifiés par l'employeur par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (**Soc., 25 mai 2022, pourvoi n° 21-12.811**).

3.2 Deuxième moyen :

- Rappel du grief :

L'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter l'exception d'incompétence soulevée et de le condamner à verser une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement de

l'employeur 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 attaqué que la salariée avait été placée en arrêt maladie à compter du 10 juillet 2017 pour syndrome anxiodépressif, 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-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.**

- Motif du rejet :

Le moyen n'est pas fondé.

Ayant constaté que si le harcèlement moral subi par la salariée avait causé un syndrome anxio-dépressif pris en charge comme maladie professionnelle, cette dernière avait également subi, avant l'apparition de cette maladie, pendant la période d'exposition au harcèlement moral, des préjudices distincts se caractérisant par une première altération de son état de santé, marquée par une fatigue croissante, un état de stress permanent et des insomnies, la cour en a exactement déduit que la salariée était fondée à réclamer devant la juridiction prud'homale l'indemnisation du préjudice du fait du manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle.

- En application de l'article L.4121-1 du code du travail, dans sa version en

vigueur du 11 novembre 2010 au 01 octobre 2017, applicable au litige, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En particulier s'agissant du risque lié au harcèlement moral, l'article L. 1152-4 du code du travail prévoit que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Depuis l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, (**Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, Bull. 2015, V, n° 234**), il s'agit l'obligation de sécurité est une obligation de moyen renforcée et l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en justifiant qu'il a pris toutes les mesures prévues par les articles L 4121-1 et 2 du code du travail.

L'employeur doit néanmoins justifier avoir mis en oeuvre toutes les mesures, notamment préventives (**Soc., 1 juin 2016, pourvoi n° 14-19.702, Bull. 2016, V, n° 123, Soc 28 février 2024, pourvoi n° 22-15. 624**).

Les juges du fond disposent à cet égard d'un pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve pour vérifier la matérialité des mesures prises par l'employeur, en mesurer l'étendue et l'efficacité (**Soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444, déjà cité, Soc. 20 janvier 2021, n° 19-17. 503**).

Le salarié peut engager une action en paiement de dommages-intérêts contre l'employeur pour obtenir réparation du préjudice qu'il a subi du fait d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (**Soc., 6 décembre 2017, pourvoi n° 16-10.885**).

- Selon l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale, aucune action en

réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ne peut être exercée par la victime ou ses ayants droit conformément au droit commun, sauf en cas de faute inexcusable de l'employeur ou de son substitué, de faute intentionnelle de l'employeur ou d'un de ses préposés, de faute d'un tiers à l'entreprise et d'accident de la circulation ayant le caractère d'accident du travail. Ces dispositions sont d'ordre public.

Cette réparation automatique a pour contrepartie l'exclusion de principe de la mise en jeu de la responsabilité civile de l'employeur ou de ses préposés, selon les règles de droit commun. L'action de droit commun de la victime ou de ses ayant droit est irrecevable si l'auteur du dommage est l'employeur ou un de ses préposés (**2e Civ., 16 novembre 2004, pourvoi n° 02-21.013, Bull., 2004, II, n° 491**).

La faute inexcusable (visée par L 451-1 au travers de l'article L 452-1 du Code précité) permet à la victime ou aux ayants droit d'obtenir une indemnisation plus large que celle allouée en cas d'accident du travail ordinaire. Elle n'ouvre pas pour autant à ceux-ci une action de droit commun de la responsabilité.

- L'existence d'un accident du travail ou maladie professionnelle mettant parfois

en cause l'exécution de ses obligations, notamment de sécurité, par l'employeur, la Cour de cassation a eu à se prononcer sur la répartition de compétence entre le conseil des prud'hommes et le tribunal judiciaire (avant le 1^{er} janvier 2019, le TASS, tribunal des affaires de sécurité sociale).

Selon l'article L. 142-8 du code de la sécurité sociale, le juge judiciaire connaît des contestations relatives au contentieux de la sécurité sociale défini à l'article L. 142-1, parmi lesquelles figurent notamment les litiges relatifs à l'application des législations et réglementations de sécurité sociale et de mutualité sociale agricole.

Par ailleurs, en application de l'article L. 1411-1 du code du travail, le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions de ce code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il résulte de la combinaison de ces dispositions que le juge judiciaire du pôle social a compétence exclusive pour trancher les litiges relatifs à la réparation des conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, y compris lorsqu'ils portent sur l'indemnisation complémentaire pour faute inexcusable.

Il en découle que le salarié ne peut former devant la juridiction prud'homale une action en dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité pour obtenir l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et cette jurisprudence est constante (**Soc. 30 septembre 2010, pourvoi n° 09-41.451, Bull.civ. V, n° 209, Soc. 29 mai 2013, pourvoi n° 11-20.074, Bull.civ. V, n° 139** (arrêt publié rendu après avis émis le 7 février 2013 par la deuxième chambre civile, publié au rapport annuel de la Cour de cassation), **Soc., 9 juillet 2014, pourvoi n° 13-18.696, Bull. civ. V, n° 185, Soc. 15 novembre 2023, pourvoi n° 22-18.848**).

Le juge prud'homal doit donc se déclarer incompétent lorsque sous le couvert de demandes indemnitaires fondées sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ou plus généralement pour mauvaise exécution du contrat de travail, le salarié demande en réalité la réparation par l'employeur d'un préjudice né de sa maladie professionnelle ou de son accident du travail (**Soc., 30 septembre 2010, n° 09-41.451, Bull ; Soc., 6 novembre 2019, n° 18-20.837 Soc., 5 mai 2021, n° 19-21.135**).

- En revanche, les juridictions prud'homales demeurent compétentes pour statuer sur les demandes indemnitaires relatives à des préjudices découlant directement du licenciement.

Lorsqu'il ressort des conclusions du salarié que la demande tend à réparer des conséquences, non d'un accident du travail, mais d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la juridiction prud'homale est compétente : **Soc., 15 mars 2017, pourvoi n° 16-11.139** :

« Attendu qu'ayant retenu, dans l'exercice de son pouvoir d'interprétation des conclusions des parties, que le salarié demandait à la juridiction prud'homale la réparation des conséquences, non de l'accident dont il avait été victime, mais de son licenciement, et relevé, par une appréciation souveraine des preuves produites, que l'employeur avait omis de s'assurer de la sécurité due au salarié puis tardé à 9 S2218848 organiser la visite de reprise du travail pour ce salarié qui l'avait informé de l'évolution de son état de santé, la cour d'appel, qui a justement rejeté l'exception d'incompétence du conseil de prud'hommes, a fait ressortir de ses constatations que l'employeur avait manqué à ses obligations dans des conditions rendant impossible la poursuite du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé. »

Cette répartition de compétence a été rappelée par une série d'arrêts importants rendus en 2018 :

- la juridiction prud'homale est compétente pour statuer sur le bien fondé de la rupture du contrat de travail (**Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-18.116, Bull. 2018, V, n° 71**), ainsi que sur le bien fondé de la rupture du contrat lorsque l'inaptitude du salarié résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (**Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.850, Bull. 2018, V, n° 72, Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 17-10.306, Bull. 2018, V, n° 72**).
- mais la juridiction de sécurité sociale est seule compétente pour l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur (**Soc., 10 octobre 2018, pourvoi n° 17-11.019**).

Par ailleurs, la juridiction prud'homale demeure également compétente lorsque la demande porte sur la réparation d'un préjudice subi en dehors de toute prise en charge au titre de la législation professionnelle, par suite d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Il en est notamment ainsi pour les demandes indemnitaires en réparation d'un préjudice subi antérieurement à la déclaration de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail.

C'est ainsi également qu'en présence de harcèlement moral, la chambre sociale a reconnu la possibilité d'une indemnisation distincte (**Soc., 15 novembre 2006, pourvoi n° 05-41.489, Bull. 2006, V, n° 338**, sommaire :

« La législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la sécurité sociale ».

Cette solution a été confirmée après les arrêts précédemment cités de 2018 (**Soc., 4 septembre 2019, pourvoi n° 18-17.329, 18-17.638** :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen, que si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève en revanche de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, que celui-ci soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'il est constant que M. [M] a introduit devant les organismes de sécurité sociale, puis devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, une action tendant à la reconnaissance d'un accident du travail et de la faute inexcusable de la Société d'exploitation des Sources Roxane en invoquant un harcèlement moral à l'origine de cet accident ; que M. [M] a parallèlement demandé au conseil de prud'hommes de condamner la même société à lui verser des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 1152-1 du code du travail en invoquant les mêmes agissements de harcèlement moral et donc les mêmes manquements de l'employeur à ses obligations de sécurité (...)

Mais attendu que la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale ;

Et attendu qu'ayant constaté que les agissements de harcèlement moral étaient distincts des conséquences de la tentative de suicide reconnue comme accident du travail dont il était demandé réparation devant la juridiction de sécurité sociale, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié était fondé à réclamer devant la juridiction prud'homale l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle ;

La chambre criminelle a également reconnu qu'un préjudice distinct pouvait être retenu en cas de harcèlement moral (**Crim., 21 avril 2020, pourvoi n° 19-81.400**).

C'est également cette solution qui a été appliquée en matière de préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante, ceux-ci étant en droit de demander à la juridiction prud'homale la réparation du préjudice d'anxiété, subi avant la déclaration de la maladie professionnelle (**Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° 12-29.825, Bull. 2014, V, n° 95**).

En revanche, le salarié ne peut obtenir devant la juridiction prud'homale la réparation de faits identiques à ceux réparés au titre de la législation sur les risques professionnels (**Soc., 1 juin 2016, pourvoi n° 14-28.870 ; Soc., 2 juin 2016, pourvoi n° 14-26.822**).

3.3 Quatrième moyen :

- Rappel du grief :

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, alors que les obligations résultant des articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail sont distinctes, en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles peut ouvrir droit à des réparations spécifiques, à condition toutefois que la méconnaissance de ces obligations entraîne des préjudices distincts ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a estimé que la salariée était fondée à solliciter des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de prévention du harcèlement moral dans la mesure où du fait de ce manquement, elle avait été exposée à un harcèlement moral, qui lui avait causé un préjudice antérieur et distinct de celui né de sa maladie professionnelle (arrêt p 7, § 1^{er}, p 9, § 2) ; qu'en statuant ainsi, **la cour d'appel a 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, en violation des articles susvisés.**

- Motif du rejet :

Le moyen n'est pas fondé.

Pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts au titre d'un manquement à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, la cour d'appel, après avoir constaté que dès le 1^{er} avril 2016, la salariée avait alerté sa hiérarchie de deuxième degré des difficultés rencontrées avec sa supérieure hiérarchique immédiate, que l'enquête diligentée par les membres du CHSCT, les communications syndicales et le départ de stylistes établissaient la notoriété de ces difficultés au sein du service où travaillait la salariée, que la salariée avait non seulement subi un préjudice résultant des faits de harcèlement mais avait été contrainte d'endurer cette situation en constatant l'inaction de l'employeur malgré signalements et alertes. Estimant qu'elle avait ainsi subi un préjudice directement lié à ce manquement, distinct de celui découlant des agissements même de harcèlement moral, elle a pu retenir que ce préjudice distinct ouvrait droit à une indemnisation distincte de celle accordée au titre du harcèlement moral.

- En application de l'article L 1152-1 du code du travail, pèse sur l'employeur

l'interdiction de faire subir aux salariés des agissements de harcèlement moral, celles de l'article L 1152-4 du code du travail lui imposant une obligation de prévention de faits de harcèlement.

L'obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral est une déclinaison de l'obligation générale de sécurité de l'employeur définie à l'article L 4121-1 du code du travail qui lui impose de prévenir les risques professionnels.

Ces deux obligations sont distinctes, et, si elles sont toutes deux méconnues, il est de jurisprudence constante qu'elles peuvent donner lieu à des dommages et intérêts distincts, à la condition toutefois que le salarié justifie de préjudices distincts (**Soc 12 avril 2018, n° 16-29072**).

Les juges du fond apprécient souverainement l'existence du préjudice subi par le salarié (**Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.796**).

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Délai de prescription applicable à l'action du salarié en réparation du préjudice subi du fait du non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral.

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 Rappel du grief :

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-intérêts pour manquement de l'employeur 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 .

5.2 - Sur la question faisant difficulté à juger

La question posée par le pourvoi est celle du délai de prescription applicable à l'action exercée par le salarié en réparation du préjudice subi du fait du non respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral.

Cette action porte t elle sur l'exécution du contrat de travail en ce qu'elle mobilise le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, envisagée sous l'angle spécifique de la prévention du harcèlement moral, et soumise comme telle au délai de prescription biennale ?

Ou cette action doit elle être rangée au nombre de celles exercées en application de l'article L. 1152-1, au sens de l'article L. 1471-1 alinéa 3 du code du travail auxquelles s'applique le délai de prescription quinquennale ?

A la connaissance de la rapporteure, aucune décision de notre chambre n'apporte de réponse spécifique à cette question.

5.2.1 Depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, sous réserve de durées plus spécifiques, les prescriptions en droit du travail peuvent être annale, biennale, triennale ou quinquennale :

- exécution du contrat de travail : deux ans (article L. 1471-1 du code du travail),
- paiement ou répétition de salaire : trois ans (article L. 3245-1 du code du travail),
- rupture du contrat de travail : un an (article L. 1471-1 du code du travail),
- discrimination et harcèlement : cinq ans (article 1134-5 du code du travail pour ce qui est de la discrimination).

C'est ainsi que l'article L. 1471-1 du code du travail dispose 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.*

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

La chambre sociale, qui avait déjà retenu que la demande est caractérisée par son objet et non par le moyen invoqué à son soutien (**Soc., 12 novembre 1987, pourvoi n° 85-42.064, Bull V, n° 642**) a, dans une série d'arrêts de 2021 ¹, posé le principe général selon lequel la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée, de sorte que c'est l'objet de la demande qui détermine la prescription applicable.

Ce principe trouve en particulier à s'appliquer pour distinguer les prescriptions biennale et triennale.

Le recours à l'objet de la demande permet également de distinguer le délai de droit commun de l'article 2224 du code civil des délais de prescription spéciaux applicables en droit du travail. On peut citer à cet égard l'action qui porte sur la reconnaissance d'un contrat de travail, relevant de la prescription de droit commun (**Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-14.421, publié**), qui se distingue de l'action qui porte sur l'exécution du contrat de travail, soumis au délai de prescription de deux ans.

Par exception, selon la formulation de l'article 1471-1 du code du travail, *les actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1, restent soumises au délai quinquennal de cinq ans.*

L'article L. 1132-1 pose le principe de non-discrimination, l'article L. 1153-1 prohibe tout agissement de harcèlement sexuel et l'article L. 1152-1, tout agissement de harcèlement moral, ce dernier en ces termes : *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.*

S'agissant du délai de prescription applicable aux actions exercées au titre des agissements de discrimination, de harcèlements moral ou sexuel, l'évolution des dispositions législatives est ainsi développée dans l'étude contributive de la chambre sociale au recueil annuel des études 2023 de la Cour de cassation ² :

« La prescription extinctive de droit commun était, depuis 1804, de trente ans. Selon les articles L. 3245-1 du code du travail et 2277, puis 2224, du code civil, jusqu'au 17 juin 2013, date d'entrée en vigueur de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013, la prescription en matière de salaires était de cinq ans.

Dans le silence de la loi quant à la combinaison de ces différents délais de prescription quinquennale et trentenaire, la chambre sociale avait, dès 2005, jugé que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale portant sur l'évolution de carrière se prescrivait par trente ans.

Lors de la réforme du droit de la prescription en 2008, la question de la réduction du délai de prescription en matière de discrimination a été particulièrement débattue. Le législateur a expressément retenu, à l'article L. 1134-5 du code du travail, que « l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescri[vai]t par cinq ans », en assortissant cette réduction du délai d'un point de départ particulier et d'une détermination des contours du préjudice non limitée à la période de faits non prescrits.

S'agissant du harcèlement, aucun texte propre ne réglant la durée de la prescription, il y avait lieu de faire application des textes de droit commun issus du droit civil, soit les articles 2262 puis 2224 du code civil. La prescription de l'action en matière de harcèlement est donc passée de trente à cinq ans en 2008.

Par la suite, le législateur a expressément maintenu le délai de prescription à cinq ans en matière de harcèlement et de discrimination, nonobstant les délais plus courts applicables en matière d'action portant sur l'exécution du contrat de travail ou sur la rupture du contrat de travail (article L. 1471-1 du code du travail, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013).

En matière de harcèlement et de discrimination, et ce, par exception, ce n'est donc pas l'objet de la demande qui constitue le critère du délai de prescription applicable mais le fondement de la demande.

Il est ainsi acquis que pour agir devant le conseil de prud'hommes, le salarié victime de harcèlement sexuel ou moral ou de discrimination doit engager la procédure dans le délai de prescription de cinq ans, ce délai commençant à courir à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (cf. article 2224 du code civil).

Notre chambre a également décidé d'appliquer à l'action en nullité du licenciement consécutif à un harcèlement moral le délai de cinq ans et non celui d'un an applicable aux actions portant sur la rupture du contrat de travail. La solution, dégagée par un arrêt du 9 juin 2021 (**Soc., 9 juin 2021, n° 19-21.931**) a été confirmée explicitement dans deux arrêts (**Soc., 9 octobre 2024, pourvoi n° 23-11.360, publié ; Soc., 4 sept. 2024, 22-22.860, publié** :

Vu les articles L. 1471-1, L. 1152-1 du code du travail et 2224 du code civil :

12. Selon le premier de ces textes, toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux actions exercées en application de l'article L. 1152-1 de ce code.

13. Aux termes du deuxième, 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.

14. Aux termes du troisième de ces textes, les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

15. Il en résulte que l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par cinq ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral.

16. Pour déclarer irrecevables les demandes liées à la rupture du contrat de travail, l'arrêt énonce que les actions portant sur la rupture du contrat de travail se prescrivent par douze mois à compter de la notification de la rupture. Il constate que l'accusé de réception de la lettre de licenciement ne figure pas aux dossiers, que la lettre de contestation du licenciement adressée le 20 novembre 2018 par le salarié à l'employeur démontre qu'à cette date, il en avait reçu notification. Il retient qu'ayant jusqu'au 20 novembre 2019 pour agir, la saisine du conseil de prud'hommes le 14 février 2020 apparaît tardive, la prescription étant acquise. Il en conclut que c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a constaté la prescription de l'action en contestation du licenciement et en paiement des indemnités de rupture, peu important que le motif de la contestation, lié au harcèlement moral, ne soit pas prescrit.

17. En statuant ainsi, alors que l'action du salarié en nullité du licenciement était fondée sur le harcèlement moral allégué, ce dont il résultait qu'elle était soumise à la prescription quinquennale prévue par l'article 2224 du code civil, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

La solution est identique pour ces griefs invoqués au soutien d'une demande de résiliation judiciaire (**Soc., 30 juin 2021, n° 19-18.533**) ou pour l'action en contestation du licenciement pour inaptitude (**Soc., 24 avr. 2024, n° 22-19.401**).

5.2.2 L'article L. 1152-4 du code du travail prévoit que *l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral*. L'a question, posée par le moyen, du délai applicable à l'action en réparation du préjudice subi par le salarié du fait du non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral résulte de ce que cette obligation est traditionnellement perçue comme s'adossant à l'obligation de sécurité de l'employeur, définie à l'article L. 4121-1 du code du travail, qui lui impose de manière générale de prévenir les risques professionnels.

En application de cet article, dans sa version en vigueur du 11 novembre 2010 au 01 octobre 2017, applicable au litige, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Or, le respect de cette obligation relevant de l'exécution du contrat de travail, l'action fondée sur le manquement de l'employeur à cette obligation est soumise au délai de prescription biennale.

C'est ce que notre chambre a jugé, s'agissant notamment de la réparation du préjudice d'anxiété, en ce que l'action relative à la réparation d'un tel préjudice, mettant en cause l'obligation de sécurité de l'employeur, porte sur l'exécution du contrat de travail et se prescrit par deux ans (**Soc., 8 juillet 2020, n° 18-26.585, publié**).

Par ailleurs, notre chambre juge de manière constante que les obligations résultant des articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail sont distinctes : « *la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques et que c'est dès lors à bon droit qu' [une] cour d'appel a alloué à la salariée des dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait de l'absence de mesures de prévention en matière de harcèlement moral, quand bien même la salariée avait été*

indemnisée par la juridiction pénale pour l'infraction de harcèlement moral retenue à l'encontre de son employeur (Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-17.729, Bull. 2014, V, n° 267 ; Soc 12 avril 2018, n° 16-29.072).

Dès lors, le seul fait que les éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ne soit pas établi ne suffit pas à caractériser l'absence de manquement à l'obligation de sécurité (Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-24.320, publié).

Nous jugeons de manière identique s'agissant du harcèlement sexuel (Soc., 17 mai 2017, pourvoi n° 15-19.300 :

Vu les articles L. 122-46 et L. 122-48 du code du travail devenus les articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts en réparation du préjudice physique et moral subi du fait des agressions et du harcèlement sexuel, dont elle soutenait avoir été victime de la part du président de l'association, l'arrêt retient que cette demande ne peut être dirigée que contre l'auteur des faits lui-même et non l'employeur auquel il est également demandé de répondre du préjudice né du manquement à l'obligation de sécurité qui pèse sur lui ;

Attendu cependant que les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;)

Enfin, on observera qu'il ressort de la lecture littérale des dispositions de l'article L 1152-1 du code du travail que ce texte ne vise pas expressément l'article L. 1152-4 au titre d'une exception à l'application du délai de prescription de deux ans.

En l'espèce, pour retenir l'application d'une prescription quinquennale à l'action du salarié, la cour d'appel a ainsi motivé sa décision : « *La demande de 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 (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).*

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 l'article 2224 du code civil.

En considérant que Mme [J] a 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, la cour constate que cette demande n'était pas atteinte par la prescription lorsque Mme [J] a saisi le conseil de prud'hommes le 16 juillet 2021. »

Le mémoire ampliatif soutient que l'obligation de prévention du harcèlement moral pèse sur l'employeur en vertu de l'article L 1152-4 du code du travail et relève de l'exécution du contrat de travail, qu'à l'inverse de la prohibition du harcèlement moral qui résulte de l'article L 1152-1 du code du travail, elle n'est pas visée par le troisième alinéa de l'article L 1471-1 précité comme échappant à la prescription prévue par son alinéa 2, qu'il en résulte que si l'action fondée sur le harcèlement moral se prescrit par cinq ans, il ne saurait en être de même de l'action fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation de prévention laquelle est régie par la prescription de deux ans qui court à

compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Le mémoire en défense fait valoir que *s'il est constant que cette obligation de prévention se distingue de l'interdiction des agissements de harcèlement moral prévue à l'article L. 1152-1 du code du travail, en sorte que le salarié peut engager deux demandes d'indemnisation si la violation de chacune de ces obligations a causé des préjudices différents et que la nature des préjudices diffère, ces demandes ne poursuivent pas moins un même objet, celui de réparer les conséquences d'une situation de harcèlement, que cette identité d'objet justifie qu'il soit appliqué à la demande indemnitaire fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation de prévention le délai de prescription quinquennal prévu à l'article 2224 du code civil, applicable en matière de harcèlement moral et souligne qu'admettre des délais distincts reviendrait en effet à compromettre la cohérence de la réparation due au titre d'une même situation de harcèlement.*

6 - Options envisageables et leurs conséquences sur l'arrêt attaqué

La cassation susceptible d'intervenir sur ce moyen serait sans incidence sur les dispositions de l'arrêt relatives à l'indemnité procédurale, justifiées par d'autres dispositions de l'arrêt non utilement attaquées.

¹ Soc. 30 juin 2021, pourvois n° 19-10.161, publié, n° 18-23.932, publié, n° 20-12.960 et 962, publié, n° 19-14.543, publié

² Cour de cassation, Recueil annuel des études 2023,

Contributeurs de la chambre sociale en les personnes de M. Flores, conseiller ; Mme Laulom, avocate générale en service extraordinaire ; Mmes Lanoue et Thomas-Davost, conseillères référendaires ; Mme Molina, avocate générale référendaire.