



Harcelement moral et pouvoirs du juge

Jurisprudence publié le **25/09/2009**, vu **2425 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Un arrêt de la COur de Cassation en date du 1er Juillet 2009 vient encadrer les pouvoir du juge en matière de Harcelement moral.

La Haute rappelle que si par application de l'article L. 1152-4 du code du travail, l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés de tels agissements, à la demande d'autres salariés, tiers à ce contrat.

En savoir plus sur : www.avocat-jalain.fr, Avocat au Barreau de Bordeaux – 36 bis rue Poquelin Molière 33000 BORDEAUX - Tel : 06.80.43.35.31 - Fax : 05.56.01.24.40

Cour de cassation
chambre sociale
1 juillet 2009
N° de pourvoi: 07-44482

" LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 10 juillet 2007), que Mmes X... et Y..., engagées par l'association Closravi Hameau Saint-Michel respectivement en qualité de maîtresse de maison en 1996 et en qualité de permanente d'accueil en 1990, victimes de faits de harcèlement moral par la directrice de l'établissement, ont saisi le juge de demandes tendant, d'une part, à la condamnation de leur employeur à des dommages et intérêts et, d'autre part, à ce qu'il soit ordonné à ce dernier «d'écarter la directrice de ses fonctions» ;

Attendu que Mmes X... et Y... font grief à l'arrêt de les débouter de cette demande, alors, selon le moyen, que la carence de l'employeur en présence d'une atteinte à la santé physique et mentale des salariés autorise le juge prud'homal saisi par les salariés concernés à ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte ; qu'en jugeant qu'elle n'était pas autorisée à se substituer à l'employeur défaillant en présence d'un harcèlement moral avéré auquel il pouvait être mis un terme par la mise à l'écart de l'auteur dudit harcèlement, la cour d'appel a méconnu l'étendu de ses pouvoirs au regard des articles L. 122-49, L. 122-51, et L. 422-1-1 du code du travail ainsi que de l'article L. 230-2 du code du travail, interprété à la lumière de la directive CEE n° 89/391 du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la

sécurité et de la santé des travailleurs au travail ainsi que de l'article R. 241-51 du code du travail ;

Mais attendu que si, par application de l'article L. 1152-4 du code du travail, l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés de tels agissements, à la demande d'autres salariés, tiers à ce contrat ;

Que la cour d'appel ayant exactement retenu que l'injonction qu'il lui était demandé de délivrer à l'employeur impliquait une modification du contrat de travail de la directrice qui ne pouvait être réalisée qu'avec l'accord de l'intéressée ainsi que son licenciement en cas de refus, c'est à bon droit qu'elle a débouté les salariées de cette demande et renvoyé l'employeur à ses obligations tirées de l'article L. 1152-4 précité ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mmes X... et Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juillet deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mmes X... et Y...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariées de leur demande tendant à voir ordonner à l'employeur d'écarter Madame Z... de ses fonctions de directrice.

AUX MOTIFS QUE l'article L. 122-51 du Code du travail rappelle qu'il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49 du Code du travail ; que cependant, la demande des salariés tendant à écarter la directrice de ses fonctions ne peut être accueillie, car l'article précité ne donne pas le pouvoir au juge de se substituer à l'employeur défaillant, en lui imposant un acte de gestion ; que le fait d'écarter Madame Z... de ses fonctions induirait nécessairement une modification de son contrat de travail qu'elle serait en droit de refuser ; que la décision du Conseil de prud'hommes à cet égard sera infirmée, la Cour se contentant de rappeler aux dirigeants sociaux de l'associations les obligations qui sont les leurs, dérivées de l'article précité.

ALORS QUE la carence de l'employeur en présence d'une atteinte à la santé physique et mentale des salariés autorise le juge prud'homal saisi par les salariés concernés à ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte ; qu'en jugeant qu'elle n'était pas autorisée à se substituer à l'employeur défaillant en présence d'un harcèlement moral avéré auquel il pouvait être mis un terme par la mise à 5 5 l'écart de l'auteur dudit harcèlement, la Cour d'appel a méconnu l'étendu de ses pouvoirs au regard des articles L 122-49, L 122- 51, et L.422-1-1 du Code du travail ainsi que de l'article L. 230-2 du code du travail, interprété à la lumière de la directive CEE n° 89/391 du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ainsi que de l'article R. 241-51 du code du travail.