



Le nouveau contrôle de la qualification du harcèlement moral par la Cour de Cassation

Jurisprudence publié le **31/05/2009**, vu **6068 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Le phénomène de harcèlement moral a été condamné, dès la fin des années 80, par les juges prud'homaux sur le fondement de la bonne foi dans l'exécution du contrat de travail et de l'obligation de protéger la santé des travailleurs.

Ce n'est que depuis 2002 avec l'adoption de la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002, que la notion de "harcèlement moral" a été introduite en droit français.

Quatre textes sanctionnent le fait de se livrer à un harcèlement moral : deux insérés au code du travail (article L. 122-49 devenu article L.1152-1 et article L. 152-1-1 devenu article L. 1155-2), un présent dans le code de la fonction publique (article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) et le dernier dans le code pénal à l'article 222-33-2.

Le harcèlement moral se définit ainsi comme " les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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."

La sanction pénale du harcèlement moral est d'un an d'emprisonnement et de 3.750 euros d'amende selon le code du travail ou de 15.000 euros selon le code pénal.

Par quatre arrêts rendus le 24 septembre 2008, la Chambre sociale de la Cour de cassation renforce son contrôle sur l'appréciation de la notion de harcèlement moral par les juges du fond. (cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517), (cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747 et 06-45.794), (cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579), (cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504),

En effet depuis un arrêt de principe du 27 octobre 2004, la cour de cassation considérait qu'elle n'avait pas à contrôler l'appréciation faite par les juges des éléments produits par les parties pour établir l'existence d'un harcèlement, estimant qu'une telle appréciation relevait du seul pouvoir souverain des juges du fond.

Quatre ans plus tard, la cour de cassation modifie sa jurisprudence en opérant à nouveau un contrôle sur la qualification de harcèlement moral.

Interprétant l'article L. 1152-1 du code du travail, elle affirme que, dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, 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.

Les hauts magistrats en déduisent que s'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits qu'il invoque, les juges doivent, quant à eux, appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué.

Il revient alors à l'employeur d'établir qu'ils ne caractérisent pas une situation de harcèlement.

Les obligations du salarié vis à vis de ses collègues de travail

Le salarié, comme toute personne, est responsable de ses actes, même si le lien juridique de subordination modifie la teneur des règles habituellement applicables.

En matière de santé au travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le salarié est responsable civilement à l'égard de l'employeur en cas de faute lourde.

Le salarié est responsable pénalement à l'égard de la société en cas de commission d'une infraction, dans le cadre d'une délégation de pouvoir ou selon la responsabilité de droit commun.

Le salarié est responsable à l'égard des autres salariés. C'est sur ce point qu'un autre arrêt du 21 juin 2006* (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914) apporte de nouveaux éléments.

Le salarié bénéficie habituellement d'une immunité civile selon laquelle les fautes commises dans le cadre de sa mission relèvent de la responsabilité de l'employeur qui en assume les conséquences.

Cependant, en cas de condamnation pénale, le fait fautif du salarié, commis même sur ordre de l'employeur, engage la responsabilité civile du salarié.

Désormais, avec ce nouvel arrêt, le salarié en position hiérarchique est civilement responsable à titre personnel de ses actes intentionnels, dès lors qu'ils ont causé un préjudice à d'autres salariés dans le cadre d'un harcèlement.

Ce salarié peut donc être condamné à dédommager financièrement les personnes ayant eu à connaître de ses agissements. Il en est ainsi même quand ses actes n'ont pas été pénalement sanctionnés.

Les obligations de l'employeur vis à vis de ses salariés.

L'employeur doit élaborer et mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il doit en particulier mettre en œuvre une politique de prévention des risques psychosociaux, et notamment du harcèlement moral, pour préserver la santé mentale de chaque salarié.

Cette politique doit s'appuyer sur l'évaluation des risques professionnels.

En cas d'échec de sa politique de prévention, l'employeur doit user de son pouvoir disciplinaire pour mettre fin au harcèlement et préserver la santé des salariés.

En cas de harcèlement, il doit licencier le salarié coupable de harcèlement dès lors qu'il est

responsable des personnes qui exercent en droit ou en fait une autorité sur les salariés.

A défaut d'action de prévention efficace de la part de l'employeur ou d'utilisation trop tardive du pouvoir disciplinaire), sa responsabilité personnelle est engagée.

L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat.

Par conséquent, seul un cas de force majeure peut exonérer l'employeur de sa responsabilité.

Comment l'employeur peut-il prévenir le harcèlement moral dans son entreprise ?

L'employeur doit rappeler dans le règlement intérieur l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral et y reproduire le texte intégral des articles L. 122-49, L. 122-50 et L. 122-52 du code du travail (c. trav. art L. 12234).

Au-delà de ce rappel, il doit être un véritable acteur de la prévention du harcèlement moral dans son entreprise en planifiant des actions de sensibilisation sur le sujet ou encore, en organisant des alertes. L'employeur peut utilement se rapprocher du CHSCT. Celui-ci a, en effet, pour rôle de lui proposer des actions de prévention (c.trav. art. L 236-2).

Pour plus d'informations :

www.avocat-jalain.fr

***Sur l'obligation de sécurité résultat étendue au harcèlement moral**

(Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, Association Propara)

« 1°) Selon l'alinéa 1 de l'article L122-49 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 ; par ailleurs, la responsabilité de l'employeur, tenu de prendre, en vertu de l'article L230-2 II (g) du code du travail, les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe, selon l'article L230-3 du même code, de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral. C'est dès lors à bon droit qu'une cour d'appel, ayant retenu que des salariés avaient été sciemment harcelés moralement, au sens de l'article L122-49 du code du travail, par leur supérieur hiérarchique, condamne ce dernier à leur verser des dommages-intérêts.

2°) Il résulte des articles L122-49, L122-51 et L230-2 du code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la directive CE (n°89/391) du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Texte de la décision :

Vu leur connexité, joint les pourvois n°05-43914 à 05-43919 ;

Attendu que plusieurs salariés de l'association Propara se sont plaints du comportement brutal, grossier, humiliant et injurieux à leur égard de leur directeur, M. X..., et ont dénoncé les menaces, dénigrements, intimidations et sanctions injustifiées dont ils faisaient l'objet au travail ; qu'un rapport de l'inspection du travail du 26 novembre 2002 a conclu que M. X... se livrait effectivement

à "une pratique de harcèlement moral généralisée entraînant une dégradation des conditions de travail, une atteinte aux droits des personnes et à leur dignité ainsi qu'une altération de la santé physique et morale de certains salariés" ; qu'un médiateur a également relevé des faits de même nature commis par M. X... à l'encontre de ses subordonnés ; que le 28 février 2003, plusieurs salariés ont saisi le conseil de prud'hommes d'une action dirigée tant contre M. X... personnellement, que contre l'association en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral dont ils avaient été victimes ; que l'association, qui avait déchargé M. X... de ses fonctions d'encadrement du personnel le 28 janvier 2003, puis l'avait licencié le 7 mars 2003, a contesté sa responsabilité, tandis que M. X... demandait que l'association soit déclarée responsable des faits reprochés et condamnée au paiement des indemnités réclamées ; que l'arrêt attaqué, retenant que M. X... avait commis des faits de harcèlement moral au sens de l'article L. 122-49 du code du travail, l'a condamné à payer des dommages-intérêts aux salariés et a déchargé l'association Propara de toute responsabilité ;

Sur le premier moyen du pourvoi de M. X... :

Attendu que M. X... fait grief aux arrêts attaqués (Montpellier, 25 mai 2005) de l'avoir condamné à verser à chacun des salariés des dommages-intérêts pour harcèlement moral alors, selon le moyen :

1) - Que le préposé n'engage pas sa responsabilité civile lorsque la faute qui lui est reprochée n'est pas détachable de la mission qui lui a été confiée par le commettant ; qu'en condamnant M. X... à réparer le préjudice invoqué par la salariée sans rechercher si les agissements qui lui étaient reprochés étaient détachables de ses fonctions de directeur de l'association Propara, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1382 et 1384, alinéa 5, du code civil ;

2) - Que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés ; qu'il lui appartient de prévenir les agissements de harcèlement à l'intérieur de l'entreprise ; qu'en condamnant M. X..., pour altération de la santé de la salariée, en lieu et place de son employeur, l'association Propara, la cour d'appel a violé les articles L122-49, L122-51, L230-2 et L230-4 du code du travail, ainsi que l'article 1134 du code civil ;

3) - Qu'en application de la loi (n°2002-73) du 17 janvier 2002, les agissements de harcèlement commis à l'occasion du travail relèvent du régime spécial de responsabilité des articles L122-49 et suivants du code du travail ; qu'en condamnant M. X... sur le fondement de l'article 1382, la cour d'appel a violé les articles L122-49, L122-50, L122-51 et L122-52 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que selon l'alinéa 1 de l'article L122-49 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 ; que, d'autre part, la responsabilité de l'employeur, tenu de prendre, en vertu de l'article L230-2 II (g) du code du travail, les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe, selon l'article L230-3 du même code, de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; qu'il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise, qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral ;

D'où il suit qu'ayant retenu que le directeur de l'association, M. X..., avait sciemment harcelé moralement, au sens de l'article L122-49 du code du travail, des salariés qui lui étaient subordonnés, c'est à bon droit que la cour d'appel l'a condamné à leur verser des dommages-intérêts ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen de M. X... :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen commun aux pourvois incidents des autres salariés :

Vu les articles L122-49, L122-51 et L230-2 du code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la directive CE (n°89/391) du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs ;

Attendu que pour décider que l'association Propara n'était pas responsable du harcèlement moral dont ses salariés ont été les victimes, l'arrêt retient que l'employeur n'a commis aucune faute ;

Attendu, cependant, que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'ils ont débouté les salariés victimes du harcèlement de leurs demandes dirigées contre l'employeur, les arrêts rendus le 25 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; »