

Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles

Brèves réflexions sur l'application des règles du Code de la sécurité sociale aux accidents et maladies causés par des actes de harcèlement professionnel

par Fabrice BOCQUILLON, Maître de conférences à l'Institut du travail de Strasbourg, Université Robert Schuman – Strasbourg III

Par un arrêt du 22 février 2000, la Cour d'Appel de Riom a qualifié d'accident du travail le suicide d'un salarié qui s'était pendu dans les locaux de l'entreprise à la suite de pressions psychologiques de sa direction (CA Riom, 22 février 2000, D. 2000, n° 10, p. VI) (1) (1 bis). Cette solution, présentée par la FNATH comme une avancée sociale importante, n'est cependant pas une nouveauté. L'application des règles protectrices du Code de la sécurité sociale aux accidents causés par des actes de harcèlement professionnel s'inscrit dans le droit fil d'une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation qui reconnaît dès la fin des années 1980 le caractère professionnel du décès d'un salarié intervenu suite aux remontrances qui lui avaient été adressées par son employeur (Cass. Soc. 20 avril 1988, Bull. civ., V, n° 241, p. 158).

Plusieurs raisons permettent néanmoins d'expliquer que la question du harcèlement professionnel soit aujourd'hui l'objet d'une très forte mobilisation. Les actes de harcèlement ne sont pas soudainement apparus sur le lieu de travail. Il semble même que ces conduites abusives soient aussi anciennes que le travail lui-même (2). Ce qui est nouveau c'est d'abord la prise de conscience du phénomène et de son ampleur que les nouvelles pratiques de management et les modes différenciés d'organisation du travail ont contribué à faire émerger (sur la question, V. notamment, GEIST, Temps de travail. Temps de vie, PUS, 2000). La nouveauté résulte aussi de l'intérêt que cette question suscite sur le plan juridique (2 bis), comme en témoignent les recours introduits devant les tribunaux et les projets de textes en cours, tant au niveau national (3) que communautaire (4). Certes, le Code du travail n'est pas muet sur la question du harcèlement. L'article L 122-46 prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir subi, refusé de subir ou témoigné des agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de son autorité, a imposé des contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Mais c'est à une vision renouvelée de la matière que les juristes de droit du travail sont aujourd'hui confrontés. Les salariés ne peuvent plus se satisfaire d'une protection légale "minimaliste" alors qu'apparaissent des formes de harcèlement nombreuses et diversifiées qui dépassent très largement son caractère strictement sexuel.

Ce débat trouve également son prolongement en droit de la sécurité sociale puisque très vite, dès l'apparition des premières réflexions doctrinales en la matière, la question s'est posée de savoir si le décès, l'accident ou la maladie survenus après que le salarié ait subi des actes de harcèlement pouvaient relever de la protection légale instituée en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle. Si la solution jurisprudentielle est aujourd'hui clairement affirmative – on l'a vu – il est néanmoins nécessaire, à un moment où l'on s'interroge sur la création éventuelle de garanties spécifiques (5), de montrer les inconvénients de l'application des règles de la législation professionnelle. On indiquera d'abord les conditions requises par le Code de la sécurité sociale pour qu'un accident ou une maladie causés par des actes de harcèlement puissent entrer dans la qualification d'accident du travail et de maladie professionnelle (I). On montrera ensuite les difficultés d'application des notions de faute intentionnelle ou inexcusable – qui justifient certaines dérogations au régime de la réparation forfaitaire – aux affections causées par le harcèlement professionnel (II).

1 Dans le même sens, TASS d'Epinal du 28 février 2000, *Liaisons soc.*, *Bref soc.*, n° 13112, Jeudi 9 mars 2000, p. 5, Petites affiches, 19 octobre 2000, n° 209, p. 15, note O. Gulli ; CA Versailles 20 mars 2000, cité par B. Cailley, Le harcèlement moral au travail, *Sem. soc. Lamy*, 5 juin 2000, n° 984.

1 bis NDLR : CA Riom, RPDS 2000 p. 213 ; TASS Epinal, RPDS 2000 p. 215

2 Sur ce point, v. notamment, C. Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, Paris, 1998 ; M.-F. Hirigoyen, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Syros, Paris, 1998.

2 bis NDLR voir les numéros spéciaux : "Le harcèlement dans les relations professionnelles", DO mai 2000 et "Harcèlement et droit social", RPDS juillet 2000.

3 v. Proposition de loi relative au harcèlement moral au travail, Assemblée nationale, Document, n° 2053.

4 v. Proposition de directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, site internet : www.europa.eu.int.

5 v. notamment, S. Licari, De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail, *Dr. soc.* 2000, p. 492.

I.

Conditions d'application des règles du Code de la sécurité sociale aux accidents et maladies causés par des actes de harcèlement professionnel

Un acte de harcèlement professionnel peut être à l'origine d'une maladie professionnelle (A) ou d'un accident du travail (B).

A La maladie professionnelle causée par un acte de harcèlement professionnel.

A l'inverse de l'accident qui suppose l'action soudaine d'un agent extérieur, la maladie est un processus lent qui prend naissance et se développe de façon progressive. La Cour de cassation déclare, en ce sens, que la maladie est "le résultat d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine" (Cass. Soc. 25 juin 1964, Bull. civ., V, n° 562). Ce premier élément reste toutefois insuffisant à définir la maladie professionnelle. L'article L 461-1 du Code de la sécurité sociale prévoit qu'une maladie est présumée d'origine professionnelle lorsqu'elle est "désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau". Toute maladie n'est donc pas une maladie professionnelle. Encore faut-il qu'elle soit nommément inscrite dans un tableau élaboré à cet effet (1). Cependant, si l'affection ne figure pas aux tableaux ou si l'un des éléments caractéristiques de la maladie répertoriée n'est pas identifié, il est néanmoins possible de faire reconnaître le caractère professionnel de la maladie sur la base d'une expertise médicale (2).

1 Les tableaux de maladies professionnelles ne retiennent pas la maladie résultant d'un acte de harcèlement professionnel.

Le système français de reconnaissance des maladies professionnelles, présenté comme socialement avantageux en raison de la présomption d'imputabilité qu'il institue en faveur du salarié - qui n'a pas à rapporter la preuve du lien entre la maladie décrite et les travaux mentionnés dans les tableaux de maladies professionnelles - apparaît comme particulièrement inadapté aux affections résultant d'un acte de harcèlement (comme les maladies dépressives ou nerveuses) qui, bien que présentant un lien avec le travail, sont absentes des tableaux. Afin de remédier à cet inconvénient, qui dépasse de loin le cas des seules maladies causées par des actes de harcèlement, l'article 7-I de la loi

n° 93-121 du 27 janvier 1993, codifié à l'article L 461-1 du Code de la sécurité sociale, a instauré une procédure de reconnaissance des maladies professionnelles fondée sur une expertise médicale (5 bis).

2 Une expertise médicale peut démontrer le lien direct entre la maladie et l'acte de harcèlement professionnel.

Les maladies qui ne sont pas mentionnées aux tableaux des maladies professionnelles ou celles qui ne remplissent pas toutes les conditions y figurant, peuvent néanmoins être considérées comme des maladies professionnelles si une expertise médicale, diligentée par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, se prononce en ce sens (5 ter). Plusieurs circulaires ministérielles sont venues préciser les modalités de cette procédure spécifique, différente selon que la maladie est absente des tableaux de maladies professionnelles ou que, bien qu'étant inscrite aux tableaux, la caisse ait refusé sa prise en charge au motif que les symptômes présentés par le salarié ne correspondent pas exactement à ceux mentionnés dans les tableaux (v. notamment, Circ. CNAMTS-DGR n° 19-94 du 3 mars 1994, *Liaisons soc., Lég. soc., G*, n° 7028 du 25 avril 1994).

Mais cette procédure, outre qu'elle est longue et difficile, pose la question de son application aux maladies résultant des actes de harcèlement professionnel. L'article L 461-1 du Code de la sécurité sociale requiert en effet l'établissement d'un lien direct entre la maladie et le travail habituel du salarié. Or, la maladie du salarié harcelé ne résulte pas du travail habituel lui-même mais des actes de harcèlement exercés dans le cadre de ce travail. Il semble cependant, à condition toutefois que l'exposition habituelle au risque de harcèlement soit clairement établi, qu'il n'y a pas lieu d'exclure cette hypothèse de la procédure prévue par la loi du 27 janvier 1993. Les actes de harcèlement font partie intégrante de l'exécution du travail par le salarié harcelé et doivent donc être pris en compte comme une composante du travail habituel lui-même.

Faute d'être reconnue comme maladie professionnelle, l'affection corporelle résultant d'un acte de harcèlement pourra néanmoins être prise en charge par la

5 bis NDLR P. Leroy "Le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles", DO 1994 p. 105.

6 ter NDLR P. Leroy "L'introduction du système mixte de reconnaissance des maladies professionnelles", DO 1993 p. 199, et "Les maladies professionnelles : de leur rattachement aux accidents de travail à leur autonomie juridique", DO 1998 p. 192.

législation professionnelle si la victime ou ses ayants-droit parviennent à démontrer son origine accidentelle.

B L'accident du travail causé par un acte de harcèlement professionnel.

L'article L 411-1 du Code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme "(...) l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise". Selon cet article, deux éléments caractérisent l'accident du travail : un fait accidentel, d'une part (1), en relation avec le travail, d'autre part (2).

1 La caractérisation de l'accident du travail suppose l'existence d'un fait accidentel.

Selon la jurisprudence, deux éléments permettent d'identifier le fait accidentel. A l'inverse de la maladie, il faut d'abord que le fait soit soudain, c'est-à-dire nettement localisable dans le temps. Il faut ensuite que le fait accidentel ait causé une lésion corporelle. La jurisprudence adopte une conception large de cette notion incluant non seulement les dommages physiques mais aussi les troubles psychologiques (6). Cette solution extensive est favorable aux salariés victimes d'un acte de harcèlement dans la mesure où la grande majorité des affections développées suite au comportement de l'agresseur, résulte d'un trouble psychologique subi par la victime (7).

Ces éléments de définition, *a priori* aisément identifiables, peuvent néanmoins poser certaines difficultés d'application. La première concerne l'identification d'un événement soudain à l'origine de la lésion. En matière de harcèlement professionnel, le préjudice corporel ne résulte pas toujours, loin s'en faut, d'une action soudaine nettement identifiable dans le temps. Le plus souvent, c'est une succession d'événements continus qui, tous ensemble et non pas distinctement, sont à l'origine du dommage corporel. La situation ici envisagée correspond donc moins à la définition de l'accident du travail qu'à celle des maladies professionnelles qui renvoie à un processus lent et progressif. Il ne pourrait s'agir, en effet, d'un accident du travail que si l'assuré parvenait à démontrer qu'un acte de harcèlement déterminé, parmi les nombreuses pressions qu'il subit par ailleurs, a joué un rôle prépondérant dans l'apparition de la lésion.

La réponse à cette première question ne permet pas seulement de catégoriser les affections résultant du har-

cèlement en accident du travail ou maladie professionnelle. Elle commande également l'application de la présomption d'imputabilité instituée par la jurisprudence en faveur de la victime ou de ses ayants-droit (8). En effet, si l'affection corporelle est causée par un accident, l'assuré n'a pas à rapporter la preuve de son caractère professionnel dès lors que l'accident s'est produit au temps et au lieu du travail. En revanche, si l'assuré se situe sur le terrain des maladies professionnelles, il devra faire la preuve – faute de mention expresse de l'affection dont il souffre dans les tableaux des maladies professionnelles – du lien entre l'acte de harcèlement et la maladie. Il est donc préférable, au regard des règles de preuve, que l'affection résultant d'un acte de harcèlement soit rangée dans la catégorie des accidents du travail plutôt que dans celle des maladies professionnelles.

Une autre difficulté concerne le temps qui sépare l'apparition de la lésion de l'acte de harcèlement. Si le dommage corporel ou le décès de l'assuré résulte immédiatement d'une action soudaine (telle que, en cas de suicide, la chute du salarié ou sa pendaison), les garanties prévues par le Code de la sécurité sociale doivent normalement s'appliquer. Mais l'affection corporelle, qu'il s'agisse notamment d'une dépression ou d'une maladie nerveuse, peut se manifester longtemps après les actes de harcèlement. Or, de manière générale, la jurisprudence ne prend en compte la lésion corporelle au titre de la législation sur les accidents du travail que si elle apparaît immédiatement ou quelques jours seulement après que se soit produit le fait accidentel (9). Autrement dit, la présomption d'imputabilité ne s'applique qu'à condition que les lésions apparaissent dans un "temps voisin" de la période dans laquelle s'est produit le fait accidentel. A défaut, la victime ou ses ayants-droit devront prouver le lien entre l'acte de harcèlement et la lésion (10).

Quelles que soient les conditions requises pour que l'affection corporelle soit considérée comme résultant d'un accident, il faut également que le fait accidentel revête un caractère professionnel.

2 La caractérisation de l'accident du travail suppose l'existence d'un lien entre l'accident et le travail.

L'application de la législation sur les accidents du travail commande que l'accident soit survenu par ou à l'occasion du travail. Cette condition implique, d'une part, que le salarié soit tenu par un lien de subordina-

6 CA Pau, ch. soc., 25 janvier 1994, JCP 1994, éd. G. IV, 1416. Sur ce point, v. F. Kessler, Droit de la protection sociale, Dalloz, Cours Dalloz, Paris, 2000, n° 285, p. 223.

7 Mme M.-F. Hirigoyen parle indifféremment de "troubles", "déstabilisation", "destruction psychologique" ou "meurtre psychique", *op. cit.* p. 5.

8 Cass. soc. 4 décembre 1997, RJS 1998, 220.

9 Cass. soc. 16 juillet 1953, Bull. civ. V, n° 946 ; Cass. soc. 27 février 1964, Bull. civ. V, n° 190.

10 Cass. soc. 13 février 1997, RJS 3/97, n° 331.

tion au moment de l'accident (11) et que, d'autre part, l'accident soit intervenu pendant le temps et sur le lieu de travail (12).

Lorsque l'accident s'est produit au temps et au lieu de travail - c'est le cas de la très grande majorité des accidents du travail - il est présumé revêtir un caractère professionnel, à charge pour l'employeur ou la caisse d'assurance maladie de démontrer que le travail n'a joué aucun rôle dans la survenance de l'accident (13). En revanche, lorsque l'accident s'est produit hors du temps ou du lieu du travail - ce qui est le cas lorsque le salarié, suite à des actes de harcèlement professionnel, se suicide ou tente de le faire à son domicile par exemple - la présomption d'imputabilité ne joue plus. Il appar-

tient alors à l'assuré ou à ses ayants-droit d'apporter, par tous moyens, la preuve qu'il s'agit d'un fait accidentel qui présente un lien direct avec le travail (Cass. Soc. 30 mars 1995, Bull. Civ. V, n° 118).

Quand bien même les conditions d'application de la réparation forfaitaire prévue par le Code de la sécurité sociale aux accidents et maladies causés par des actes de harcèlement seraient remplies, la loi prévoit certaines dérogations lorsque l'employeur ou le salarié sont à l'origine d'une faute intentionnelle ou inexcusable. Appliquées aux hypothèses de harcèlement professionnel, ces notions apparaissent comme particulièrement inappropriées.

II

Les notions de faute intentionnelle ou inexcusable appliquées aux accidents du travail et maladies professionnelles causés par des actes de harcèlement professionnel

Lorsque l'acte de harcèlement constitue une faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur, le salarié harcelé peut obtenir une indemnité complémentaire à la réparation forfaitaire, sur le fondement soit des règles de la responsabilité civile en cas de faute intentionnelle, soit des règles du Code de la sécurité sociale dans l'hypothèse de la faute inexcusable (1). En revanche, lorsque la faute intentionnelle ou inexcusable est imputée au salarié, elle peut constituer une cause de privation des garanties de protection prévues par le Code de la sécurité sociale (2).

A La faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur : condition de l'obtention d'une réparation complémentaire par le salarié harcelé.

L'art. L 451-1 du Code de la sécurité sociale accorde aux accidentés du travail une réparation forfaitaire spécifique sous forme de prestations en nature, d'indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire ou de rente en cas d'incapacité permanente. La réparation forfaitaire instituée par le Code de la sécurité sociale se substitue donc à la réparation indemnitaire de droit commun prévue par le Code civil. Ce principe est néanmoins écarté lorsque l'employeur commet une faute intentionnelle ou inexcusable à l'origine de l'accident. En cas de faute intentionnelle de l'employeur, le salarié est autorisé à réclamer un complément d'indemnisation sur la base des règles de la responsabilité civile de droit

commun (14). En revanche, lorsque l'acte de harcèlement constitue une faute inexcusable de l'employeur, le sort de la réparation complémentaire est réglé par les règles du Code de la sécurité sociale qui prévoit un système de réparation spécifique (v. obs. F. Meyer, sous Cass. soc. 22 novembre 1990, JCP, éd. G, jurispr. 21735). On doit noter, toutefois, qu'il sera difficile à la victime du harcèlement de rapporter la preuve de la faute intentionnelle de l'employeur, d'une part (1) et d'identifier l'ensemble des éléments caractéristiques de la faute inexcusable, d'autre part (2).

1 La faute intentionnelle de l'employeur : une faute dont la preuve est difficile à rapporter .

L'art. L 452-5 du Code de la sécurité sociale prévoit une réparation complémentaire (mais non intégrale) du préjudice subi par la victime ou ses ayants-droit, lorsque l'accident est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés. A défaut de précision dans la loi, la jurisprudence définit la faute intentionnelle comme celle qui résulte d'"un acte volontaire, contraire à la conduite de l'homme et accompli avec l'intention de causer un préjudice corporel" (Cass. Soc. 20 avril 1988, Bull. Civ. V, n° 241, p. 158). Autrement dit, il y a faute intentionnelle chaque fois qu'un acte volontaire emporte l'intention de causer des lésions corporelles. C'est la volonté d'attenter à l'intégrité physique (ou psychique) de la personne qui distingue la faute intention-

11 Notamment, Cass. soc. 16 avril 1953, JCP 1953, II, 7715 ; Cass. soc. 26 novembre 1992, CSBP 1993, n° 46, B7.

12 Notamment, Cass. soc. 4 décembre 1997, préc.

13 Par exemple, Cass. soc. 11 février 1971, Bull. civ. V, n° 114, p. 93.

14 En pratique, cette réparation intégrale correspond à l'octroi d'une indemnité représentant la différence entre le préjudice réel et la réparation forfaitaire assurée par les prestations versées au titre de la législation sur les accidents du travail.

nelle de la faute lourde rencontrée par ailleurs en droit du travail. La faute lourde suppose l'intention de nuire mais pas nécessairement celle de causer un préjudice corporel.

Appliquée aux cas de harcèlement professionnel, cette définition présente une double difficulté. D'abord, il n'est pas certain que l'agresseur ait eu l'intention de causer des lésions corporelles à la victime (15). Certes, l'acte de harcèlement est volontaire. Mais la volonté de l'agresseur n'est pas de porter un préjudice corporel au salarié, même si l'acte de harcèlement peut entraîner des lésions physiques ou psychiques. Par ailleurs, à supposer que l'intention de l'agresseur fut, effectivement, d'attenter à l'intégrité corporelle de la victime, il sera extrêmement difficile à celle-ci d'en rapporter la preuve. On pourrait d'ailleurs imaginer, à l'instar des avancées législatives en cours dans le domaine des discriminations, qu'une nouvelle répartition de la charge de la preuve soit proposée sur ce point. A l'exemple de ce que prévoit le droit communautaire (16), le salarié victime d'un acte de harcèlement pourrait avancer des éléments ou des indices permettant de présumer l'intention de l'employeur de lui causer un préjudice corporel, à charge pour celui-ci de prouver que cette intention n'était pas à l'origine de son acte.

Faute d'avoir rapporté la preuve d'une faute intentionnelle de l'employeur, la victime pourra tenter de démontrer que l'employeur a commis une faute inexcusable.

2 La faute inexcusable de l'employeur : une faute dont les éléments constitutifs sont difficiles à identifier.

L'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale prévoit que "lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants-droit ont droit à une indemnisation complémentaire (...)" (17). Là encore, le législateur ne définit pas la faute inexcusable. Dans un arrêt du 15 juillet 1941 (Ch. réun. 15 juillet 1941, JCP 1941, II, 1705, note J. Mihura), la Cour de Cassation déclare que la faute inexcusable doit s'entendre d'une faute "d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la

faute visée au §1 de la loi du 9 avril 1898" (18). Deux principales situations peuvent traduire la faute inexcusable de l'employeur. C'est évidemment le cas de l'employeur qui est directement à l'origine de l'acte de harcèlement. Mais il peut également s'agir de l'hypothèse dans laquelle l'employeur, sans être à l'origine de l'acte de harcèlement lui-même, est informé de l'existence d'un cas de harcèlement dans l'entreprise sans toutefois intervenir pour y mettre un terme.

Quelle que soit la situation envisagée, la caractérisation de la faute inexcusable impose la réunion de plusieurs conditions. La faute doit d'abord être d'une *gravité exceptionnelle*. Nombreux sont les éléments de définition du harcèlement professionnel qui attestent de sa gravité. On peut d'abord relever le caractère malveillant du harcèlement lui-même qui consiste, le plus souvent, en des actes pervers comme le mensonge, la manipulation ou le manque de respect. On peut également noter la gravité des conséquences de ces actes qui visent à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du harcelé. La Cour de cassation impose également que la faute procède *d'un acte ou d'une omission volontaire*. Les situations de harcèlement renvoient de toute évidence à des actes volontaires. On rappellera d'ailleurs que le caractère volontaire de l'acte est présent aussi bien dans la définition de la faute intentionnelle que dans celle de la faute inexcusable. Toutefois, s'agissant de la faute intentionnelle, la volonté vise la lésion corporelle elle-même. L'employeur a la volonté d'attenter à l'intégrité physique du salarié. Dans le cas de la faute inexcusable, la volonté de l'auteur de l'acte de harcèlement n'est pas de causer un préjudice corporel mais de commettre un acte qui pourrait, le cas échéant, emporter un risque physique ou psychique pour la victime. A la caractérisation de la faute inexcusable, la jurisprudence ajoute que l'agresseur doit avoir *conscience du danger* que les actes de harcèlement peuvent entraîner pour le salarié harcelé. Cette condition appelle un commentaire critique. Il est à craindre, en effet, qu'apparaisse dans la discussion devant le juge des éléments traduisant la prise en compte de la vulnérabilité de l'employeur pour déqualifier la faute inexcusable et priver la victime du bénéfice d'une réparation intégrale. En ce sens, il ressort des études menées par des médecins psychiatres et psychologues que l'agresseur est souvent dans un état de fragilité psychologique qui ne lui permet pas toujours d'avoir conscience des conséquences de ses actes.

15 Sur ce point, v. notamment, S. Licari, *loc. cit.*, p. 502.

16 v. Directive 97/80 CE du conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, site internet : www.europa.eu.int ; Proposition de directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *préc.*

17 Selon la jurisprudence, les "personnes substituées" sont celles qui

ont un lien de subordination juridique avec l'employeur et qui ont reçu une délégation de pouvoir expresse ou tacite d'assurer la direction d'une affaire ou d'un travail, Cass. Soc. 2 novembre 1945, JCP 1946, II, n° 3011 ; Cass. Soc. 18 octobre 1973, Bull. civ. V, p. 458.

18 Le §1 de la loi du 9 avril 1898 vise la faute intentionnelle. NDLR : "voir les articles de M. Miné "La faute inexcusable à travers quelques nouveaux apports de la jurisprudence", DO 1997 p. 317 et DO 1998 p. 205.

Mme M.-F. Hirigoyen définit le harcèlement comme un "processus *inconscient* de destruction psychologique", atténuant ainsi sensiblement le caractère inexcusable de la faute de l'agresseur. La Cour de Cassation exige, enfin, qu'*aucune cause ne justifie le comportement de l'employeur*. On doit pouvoir affirmer d'emblée que cette condition est respectée dans tous les cas de harcèlement professionnel, car rien ne peut justifier des actes de cette nature, pas même un mode de gestion de l'entreprise qui permettrait d'améliorer les performances économiques.

Bien que la preuve des fautes intentionnelles ou inexcusables de l'employeur soit difficile à rapporter, sa caractérisation reste nécessaire si le salarié veut obtenir une indemnisation complémentaire à la réparation qu'il perçoit au titre de la législation professionnelle. Mais l'inconvénient de ces règles résulte de leur caractère réciproque. L'application des notions de faute intentionnelle ou inexcusable au salarié victime du harcèlement le privent des garanties prévues par la législation professionnelle.

B La faute intentionnelle ou inexcusable de la victime : cause d'exclusion des garanties prévues en faveur de la victime par le Code de la sécurité sociale.

Comme on l'a indiqué plus haut, l'application des règles relatives aux accidents du travail donne droit, en principe, à une réparation forfaitaire spécifique. Il en est autrement, toutefois, en cas de faute intentionnelle ou de faute inexcusable de la victime. La faute intentionnelle exclut le bénéfice des prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle (1). La faute inexcusable justifie une diminution ou l'exclusion de la rente normalement allouée à la victime (2).

1 La faute intentionnelle de la victime : cause d'exclusion des prestations et indemnités prévues par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'article L 453-1 du Code de la sécurité sociale prévoit que "Ne donne lieu à aucune prestation ou indemnité (...) l'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime (...)" (19). La faute intentionnelle présente les mêmes caractéristiques qu'elle soit reprochée à l'employeur ou au salarié. L'assuré doit avoir délibérément attenté à son intégrité corporelle pouvant entraîner sa mort, le cas échéant.

Le caractère volontaire et délibéré de l'acte est déterminant dans la caractérisation de la faute intentionnelle. Chaque fois que les juges parviennent à relever le caractère volontaire et réfléchi de l'acte de la victime à l'origine de son préjudice corporel, ils caractérisent la faute intentionnelle, la privant du même coup des garanties de la protection légale. Ainsi, la Cour de Cassation qualifie de faute intentionnelle la tentative de suicide d'une salariée au motif que l'intéressée, entendue par un agent assermenté de la caisse, a déclaré "qu'elle s'était assise sur le bord d'une fenêtre et qu'au bout de quelques instants elle avait sauté *volontairement* à terre" (Cass. Soc. 16 décembre 1968, Bull. civ. V, n° 596, p. 494). A l'inverse, si le caractère volontaire de l'acte n'est pas clairement identifié, les juges rejettent la faute intentionnelle de la victime, lui accordant le bénéfice des garanties légales. L'arrêt de la Cour d'appel de Riom du 22 février 2000 est très significatif de l'état de la jurisprudence sur ce point. La Cour déclare en effet que "l'altération de l'état psychologique du salarié attesté par les témoignages produits et elle-même liée aux vicissitudes des relations professionnelles de celui-ci avec son employeur conduit à écarter et, tout au moins à atténuer sensiblement, le caractère volontaire et réfléchi de l'acte suicidaire qui, dès lors, ne peut être considéré comme une faute intentionnelle de la victime au sens de l'art. 453-1 du même code (...). Dans le même sens, on peut citer un arrêt de la Cour de cassation du 20 avril 1988 (préc.) qui décide qu'au regard des éléments de fait, le salarié s'était donné la mort "dans un moment d'aberration", ce qui témoigne de l'absence de "tout élément intentionnel".

Toutefois, cette solution jurisprudentielle constante - qui n'est pas contestée par ailleurs - doit être revue s'agissant des accidents résultant d'un acte de harcèlement. Il est critiquable, en effet, de rechercher la faute intentionnelle du salarié victime d'un acte de harcèlement lorsque la cause du suicide est l'acte de harcèlement lui-même. Peut-on raisonnablement reprocher à la victime d'avoir commis une faute, *a fortiori* intentionnelle, lorsque son geste est la conséquence directe d'un acte de harcèlement qui n'est pas de son fait et qu'elle n'a pu d'ailleurs surmonter qu'en portant atteinte à son intégrité physique ? Comme le souligne M. Y. Saint-Jours, "les motivations du suicide sont (...) multiples et trop complexes pour être réduites à la simple notion de "faute du suicidant" (20). D'autant que cette jurisprudence conduit, en définitive, à s'intéresser davantage au caractère conscient ou non de l'acte de suicide, c'est-à-dire à la forme du suicide ou de sa tentative, qu'à l'origine du suicide lui-même, déresponsabilisant ainsi l'auteur du harcèlement. Par ailleurs, quand bien même cette jurisprudence s'appliquerait au suicide

19 La loi retient cependant le versement des prestations en nature du Livre III du Code de la sécurité sociale sous réserve des dispositions de l'article L 375-1.

20 Y. Saint-jours, Le suicide dans le droit de la sécurité sociale, D. 1970, Chron. p. 93.

résultant d'un acte de harcèlement, il est concrètement impossible d'établir avec certitude que le salarié disposait de l'ensemble de ses facultés physiques et intellectuelles au moment où il a réalisé son acte. Et parce qu'il est précisément impossible de procéder à cette vérification, la distinction posée par la jurisprudence entre le suicide conscient et celui qui ne l'est pas, ne peut juridiquement se justifier.

Ces difficultés d'interprétation se rencontrent également s'agissant de la faute inexcusable de la victime.

2 La faute inexcusable de la victime : cause de diminution ou d'exclusion de la rente allouée à la victime en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'article L 453-1 du Code de la sécurité sociale dispose que "Lors de la fixation de la rente, le conseil d'administration de la caisse ou le comité ayant reçu délégation à cet effet peut, s'il estime que l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime, diminuer la rente (...)". L'autorité compétente dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour décider du taux de diminution de la rente, sans toutefois pouvoir la supprimer totalement.

Qu'elle s'applique à l'employeur ou au salarié, la jurisprudence donne une définition identique de la faute inexcusable, même si l'appréciation des éléments caractérisant cette faute s'opère de façon différente selon qu'elle est reprochée à l'employeur ou au salarié (v. notamment Cass. Soc. 17 avril 1985, Bull. civ. V, p. 71). La faute du salarié harcelé doit être d'une gravité exceptionnelle résultant d'un acte ou d'une omission

volontaire, de la conscience du danger qu'il devait en avoir et de l'absence de toute cause justificative. Comme en matière de faute intentionnelle, l'identification de ces éléments pose problème. Il n'est pas certain d'abord que le salarié ait eu la volonté réelle d'attenter à son intégrité physique. Par ailleurs, l'origine de son acte étant l'acte de harcèlement lui-même, il est difficile, d'une part, de conclure à l'absence de cause justificative et de reprocher au salarié, d'autre part, une faute, d'une gravité exceptionnelle *a fortiori*, lorsqu'il décide d'attenter à son intégrité corporelle. Enfin, le salarié se trouvant le plus souvent dans un état de déstabilisation psychologique important, il serait hasardeux d'affirmer que le salarié avait conscience du danger que son acte entraînerait, sauf à introduire, ici encore, la distinction entre le suicide conscient et le suicide inconscient dont la réalité scientifique n'est pas rapportée, on l'a vu.

Au terme de ces brèves réflexions, un constat s'impose. Les règles actuelles du Code de la sécurité sociale ne répondent qu'en partie aux exigences d'une prise en charge effective des pathologies nées du harcèlement. Si les règles générales du régime applicable aux accidents du travail et maladies professionnelles permettent d'intégrer ces pathologies, les conditions d'une réparation intégrale du préjudice subi par l'assuré mériteraient d'être revues pour tenir compte des spécificités des affections résultant des actes de harcèlement.

Fabrice Bocquillon.