

CONTRAT DE TRAVAIL – Harcèlement moral – Définition – Conjonction et répétition de faits – Harcèlement caractérisé.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 oct. 2004
Société Mât de misaine contre P.

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme P. a été engagée par la société Mât de misaine le 2 novembre 2000 par contrat à durée déterminée en qualité d'animatrice de magasin ; que son contrat de travail a été renouvelé le 31 janvier 2001 pour une durée de onze mois ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes

en requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses indemnités notamment pour harcèlement moral ;

Attendu que la société Mât de misaine fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 27 novembre 2003) d'avoir retenu l'existence d'un harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1) qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que les attestations de cinq salariés de la société relatant avoir été victimes de harcèlement moral "n'apportent aucun éclairage sur la façon dont Mme D. se comportait à l'égard de Mme P." ; que dès lors, en relevant que "ces divers éléments établissent qu'il a été porté atteinte, par leur conjonction et leur répétition, à la dignité et à la santé psychique de Mme P." ; pour dire que la salariée a été victime de harcèlement moral, la Cour d'appel s'est manifestement contredite en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

2) que nul ne peut se constituer de preuve à lui-même ; que la société Mât de misaine faisait observer que le certificat médical en date du 25 septembre 2001 ainsi que les arrêts de travail versés aux débats par la salariée n'étaient pas susceptibles de justifier de l'origine professionnelle de la dépression subie, dont il n'avait d'ailleurs pas été fait état auprès ni de la médecine du travail ni de l'entreprise, dans la mesure où le Dr Decre, auteur du certificat médical, n'avait fait sur ce point que reprendre les propres déclarations de la salariée ; qu'en se fondant sur ces pièces pour retenir que la dépression avait une origine professionnelle et en déduire que la salariée avait été victime de harcèlement moral, sans rechercher comme y était pourtant invitée si l'auteur du certificat médical ne s'était pas borné à reproduire les déclarations de la salariée quant à l'origine de sa dépression, la

Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du Code civil ;

3) que la société Mât de misaine contestait fermement tant le contenu des attestations versées aux débats que le fait qu'elle ait confié à la salariée des tâches bien inférieures à ses compétences ainsi que le fait que la salariée ait été victime d'attaques humiliantes dégradantes et récurrentes ; qu'en affirmant que la société ne contestait pas les faits dénoncés par la salariée, la Cour d'appel a ainsi dénaturé les conclusions d'appel de l'exposante en violation des articles 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui sans se contredire, a constaté que la salariée avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, a, par une appréciation souveraine, estimé que la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Nicolétis, rapp. - M. Duplat, av.)

Note.

Pendant longtemps, et contrairement au harcèlement sexuel, le harcèlement moral n'a pas été légalement défini. Ni le Code pénal, ni le Code civil, ni le Code du travail n'y faisait référence. La réalité et l'ampleur du phénomène ne pouvant plus être ignorés, une loi définissant ce délit est apparue indispensable afin de faire obstacle à la répétition d'actes de l'employeur - ou de l'entreprise - portant atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychique des salariés et à une à une dégradation délibérée de leurs conditions de travail.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le Code du travail la notion de harcèlement moral afin de l'interdire et de le réprimer en milieu professionnel, en allégeant le régime de la preuve pour les victimes (1).

Le harcèlement moral est défini dorénavant par l'article L. 122-49 du Code du travail comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Bien que dans le présent arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation ne fasse pas référence à la nouvelle définition puisqu'il concerne des faits antérieurs à la loi du 17 janvier 2002, sa lecture attentive montre que l'ombre de celle-ci a plané sur l'analyse faite par les juges du fond pour qualifier juridiquement les faits qui leur étaient soumis.

Dans cette affaire, une salariée se plaignait d'une accumulation de faits dont elle rendait responsable sa supérieure hiérarchique : retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel ; instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique et attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions. Ces différents événements étaient, selon elle, à l'origine de son état dépressif, lequel avait été médicalement constaté et avait nécessité des arrêts de travail. Mais pouvaient-ils caractériser le harcèlement moral dont l'intéressée réclamait l'indemnisation ?

1) Selon la loi, les actes de harcèlement doivent avoir un caractère de répétition. Un acte isolé même s'il porte atteinte à la dignité du salarié ne peut être considéré comme du harcèlement. Mais il peut être constitutif d'une faute justifiant une sanction disciplinaire de la part de l'employeur.

Le caractère répétitif des actes ne signifie pas que c'est le même acte sous la même forme qui doit se répéter. Certains actes en raison de la diversité de leur forme peuvent donner l'apparence d'actes isolés. En revanche, leur

(1) JO du 18. Sur cette loi voir notamment le numéro spécial de Droit Ouvrier juin 2002 ; F. Bocquillon, Harcèlement moral au travail : une loi en trompe l'œil ?, Dr. Ouv. 2002.278 ; B. Lapérou-Schneider, Les mesures de lutte contre le

harcèlement moral, Dr. Soc. 2002.313 ; A. Mazeaud, Harcèlement entre salariés : Les apports de la loi de modernisation, Dr. Soc. 2002.321 ; L. Millet, Le harcèlement moral au travail, RPDS 2003, n° 701, p. 273.

addition permettra d'identifier le harcèlement. C'est le cas par exemple d'un salarié qui avait subi successivement une rétrogradation, une mise à l'écart, puis le paiement non intégral de primes dues en application d'une clause contractuelle, actes qui, pris isolément pouvaient ne pas constituer des actes ou comportements vexatoires, mais dont l'addition les rendait vexatoires (2). Comme l'ont relevé certains juges, *« c'est bien la répétition et la systématisation d'attitudes, de paroles, de comportements qui pris séparément peuvent paraître anodins, qui rendent à la longue destructeurs »* (3). De même, il n'est pas toujours nécessaire que la répétition des actes se produise sur une longue durée. Tout dépend des circonstances et de la nature des actes dont le salarié est victime (4).

C'est précisément à une telle analyse que se sont livrés les juges de la Cour d'appel, approuvés par la Cour de cassation, puisqu'ils ont estimé dans l'affaire « société Mât de misaine » que la conjonction et la répétition des faits relatés par la salariée et attestés par cinq de ses collègues étaient bien constitutifs d'un harcèlement moral, même si chaque fait pris isolément était différent.

2) Les actes répétés de harcèlement doivent par ailleurs avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail. Cela signifie qu'il importe peu que les agissements répétés soient volontaires ou non et qu'ils se soient traduits par un dommage avéré pour le salarié puisqu'ils doivent être seulement susceptibles de porter atteinte à ses droits. L'auteur du harcèlement ne peut donc pas soutenir pour s'exonérer qu'il a agi involontairement ou qu'il n'avait pas conscience de ces actes (5).

Il importe peu également que la dégradation des conditions de travail soit le résultat d'un comportement du harceleur à l'égard de la victime ouvertement humiliant (réflexions permanentes, privation de travail, etc.). Des attitudes plus insidieuses comme, par exemple, des refus de promotion répétés sans aucune justification participent de cette dégradation (6). Dans l'arrêt rapporté, le fait de confier à la salariée des tâches sans rapport avec ses fonctions constituaient une illustration classique d'un acte d'humiliation, ce qu'avaient déjà admis certains juges (7). Plus insidieuse était en revanche le fait d'obliger la salariée à se présenter tous les matins à sa supérieure hiérarchique dans la mesure où l'intéressée était ainsi poussée à la faute ce qui aurait pu, le cas échéant, justifier une sanction disciplinaire. Or, si les juges sont attentifs à ne pas confondre l'exercice normal du pouvoir disciplinaire par l'employeur avec des qualifications de harcèlement pas toujours invoquées à bon escient par les salariés (8), ils doivent aussi veiller à ce que l'exercice du pouvoir disciplinaire ne soit pas détourner de son objet. Or, c'était précisément le cas en l'espèce puisque l'obligation de la salariée relevait davantage de la tracasserie administrative en la contraignant chaque matin à rejoindre un lieu de travail qui n'était pas forcément celui où elle allait remplir ses fonctions en sa qualité d'animatrice de magasin. Il est aussi intéressant de constater que la suppression sans justification de son téléphone portable professionnel à l'intéressée ait été considéré comme participant de la dégradation des conditions de travail même si l'attribution d'un portable professionnel peut sembler relever d'une simple facilité accordée à la salariée.

3) La dégradation des conditions de travail entraînée par les actes répétés de harcèlement doivent enfin être susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel. C'était bien le cas en l'espèce puisque la salariée était atteinte de dépression. Pourtant, l'employeur prétendait que les arrêts de travail présentés par la salariée n'étaient pas susceptibles de justifier de l'origine professionnelle de la dépression subie, puisqu'elle n'en avait pas fait état auprès de la médecine du travail et que dans ces conditions, le médecin-traitant n'avait fait sur ce point que reprendre les propres déclarations de l'intéressée. Mais les juges ne l'ont pas suivi dans son argumentation. Sans doute dans la mesure où les déclarations de la salariée étaient corroborées par les attestations de cinq salariés de la société relatant avoir été victimes, eux aussi, d'actes de harcèlement.

4) D'où l'importance du régime de la preuve. L'article L. 122-52 du Code du travail impose en effet au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Il incombe alors à l'employeur ou au collègue-harceleur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel

(2) Cons. Prud. Mont-de-Marsan, 14 mars 2002, n° F 01/00004, Senal c/ SA Potez Aéronautique.

(3) Cons. Prud. Longjumeau, 21 mai 2001, Gasnier c/ Association Jean Lachenaud, n° F 00/00626.

(4) Appel Nancy 7 juin 1995, SA Hôtel Orchidées c/ Epoux Plouzeau.

(5) Voir F. Bocquillon, *Harcèlement moral au travail : une loi en trompe l'œil ?*, Dr. Ouv. 2002.278.

(6) Cons. Prud. Rouen, 21 mars 2002, Grandcolas ép. Maguin c/ Drass de Rouen, RPDS 2003, n° 701.

(7) Appel Grenoble 30 avril 2001, Ch. Soc., SA Agence générale d'information c/ Roux.

(8) Le fait d'infliger à un salarié deux sanctions disciplinaires irrégulières en l'espace d'un mois et quatre jours relève de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur et ne caractérise pas à lui seul un harcèlement moral (Cass. Soc. 16 juin 2004, n° 02-41795, société Taxis de la Seine).

harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Au juge ensuite de former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Ainsi, la victime ne doit pas se limiter à de simples allégations ou à faire état d'un climat de détérioration des relations de travail qui constituerait une présomption de l'environnement. Elle doit apporter au juge des éléments indiscutables auxquels il est possible de conférer une origine et une date certaine et la visant personnellement. Il faut en effet apporter un minimum d'éléments au juge pour qu'il décide d'une éventuelle mesure d'instruction, laquelle n'est pas obligatoire. Tout dépend en fait de la solidité du dossier constitué par la victime. Elle peut, pour ce faire, demander les témoignages des collègues (comme c'était le cas dans l'arrêt ci-dessus) ou de tiers étrangers à l'entreprise (lesquels bénéficient alors de la protection des témoins) et faire établir des certificats médicaux.

Un arrêt qui n'a certes rien de révolutionnaire mais qui constitue un mode d'emploi utile à l'usage des juges pour l'examen des critères légaux et aussi à celui des victimes qui ne sauraient se contenter de formules incantatoires pour caractériser les processus de harcèlement.

Laurent Milet