

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Résiliation judiciaire du contrat de travail – Manquement de l'employeur – Exécution de bonne foi du contrat – Distinction avec le harcèlement moral.

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. D) 17 mai 2005
Ass. Centre dentaire Miromesnil contre B.

FAITS ET PROCEDURE :

Mme B., chirurgien-dentiste, a été engagée à compter du 29 août 1975 par l'association le Centre dentaire Miromesnil en vertu d'un avenant prenant effet le 1^{er} février 1978. elle effectuait deux ou trois vacations par semaine; par avenant du 15 mai 1997, le nombre

de vacations a été poilé à quatre; sa rémunération mensuelle en 2002 était de 2 229,50 euros.

Selon la salariée, la relation de travail était soumise à la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif.

Mme B. a, le 30 décembre 2002, saisi le Conseil de prud'hommes de Paris de demandes tendant, en leur dernier état, à la résiliation judiciaire de son contrat de travail, au paiement d'indemnités au titre de la rupture et de harcèlement moral, ainsi que d'une allocation de procédure ; par jugement du 8 avril 2004, le Conseil de prud'hommes a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme B. aux torts de l'employeur et condamné ce dernier à lui payer :

- 53 508 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

- 8 918 euros à titre d'indemnité de préavis ;

- 891,80 euros au titre des congés payés afférents ;

- 26 754 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- 1 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Le Centre dentaire Miromesnil a interjeté appel.

MOTIVATION :

Sur la régularisation de la situation de Mme B. auprès des caisses de retraite :

(...)

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail :

Les premiers juges, par des motifs que la Cour adopte, ont correctement analysé les faits de la cause et considéré à juste titre que les manquements graves et répétés du Centre dentaire Miromesnil à ses obligations contractuelles justifiaient la résiliation judiciaire du contrat de travail ; le Centre dentaire Miromesnil ne produit devant la Cour aucun élément nouveau ; le jugement sera donc confirmé.

Sur les indemnités de rupture :

(...)

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

La résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; le préjudice subi de ce chef par Mme B. ayant été exactement apprécié, le jugement sera confirmé.

Sur le harcèlement moral :

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.

A partir du mois d'août 2001, le Centre dentaire Miromesnil a mis en place de nouvelles modalités d'exercice du Centre, ayant pour effet de priver Mme B., dans une mesure importante, de matériel et d'assistante ; il résulte des pièces versées au dossier que, sur les instructions de la direction, les standardistes ne programmaient pas de rendez-vous avec Mme B. ; ainsi Mme M. indique qu'elle s'était trouvée dans l'impossibilité d'obtenir un rendez-vous avec Mme B., alors même qu'elle s'était rendue au le Centre dentaire Miromesnil ; M. C. atteste que

Note.

Le harcèlement moral se caractérise, d'après l'article L 122-49 du Code du travail, par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de produire certaines conséquences énumérées par le même texte. La plupart des analyses doctrinales (1) – pour ne pas dire toutes –

Mme B. a dû interrompre un examen dentaire pour aller chercher elle-même des radios, l'assistante qui s'était déplacée s'étant vu répondre, selon ses déclarations, qu'une assistante n'était pas un coursier, et que c'était au docteur Mme B. d'aller chercher les radios elle-même si elle en avait vraiment besoin.

Mme Bo., aide-dentaire, atteste que la direction a pris la décision de ne plus stériliser le matériel de consultation ; par lettres des 5 novembre et 22 décembre 2002 adressées à M. L., directeur général, Mme B. a, de façon circonstanciée, fait état des éléments ayant conduit à l'impossibilité d'exercer normalement ses fonctions ; le 23 janvier 2003, elle a dénoncé la situation au Conseil de l'Ordre des chirurgiens-dentistes et à l'inspecteur du travail.

En janvier 2003, Mme B. a été convoquée par la directrice du Centre pour être entendue sur l'utilisation de matériel souillé et l'absence de classement de radios.

Le comportement de l'employeur a eu des répercussions sur l'état de santé de la salariée.

En définitive, les faits établis à l'encontre du Centre dentaire Miromesnil, même s'ils ont pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, d'altérer sa santé physique et mentale et de compromettre son avenir professionnel, ne constituent pas des agissements de harcèlement moral, mais le Centre dentaire Miromesnil a manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail de Mme B..

Le préjudice subi de ce chef par Mme B. sera réparé par l'allocation d'une somme que la Cour est en mesure de fixer à 5 000 euros.

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Il sera alloué à Mme B., au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, une somme complémentaire de 2 000 euros.

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement déferé en ses dispositions relatives à la résiliation judiciaire du contrat de travail, à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à l'allocation de procédure ;

L'infirme pour le surplus et statuant à nouveau,

Condamne le Centre dentaire Miromesnil à payer à Mme B. :

- 6 688,50 euros à titre d'indemnité de préavis ;

- 668,85 euros au titre des congés payés afférents ;

- 4 756,21 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

- 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ;

- 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Dit que le Centre dentaire Miromesnil devra régulariser la situation de Mme B. auprès des caisses de retraite, sous astreinte de 30 euros par jour de retard passé un délai de trois mois à compter de la notification du présent arrêt, et cependant deux mois.

(M. Linden, prés. - M^{es} Valluis, Cantegrel, av.)

(1) Par exemple, F. Bocquillon, "Harcèlement moral au travail : une loi en trompe l'œil ?", Dr. Ouv. 2002, p. 280 ; B. Lapéroux-Schneider, "Les mesures de lutte contre le harcèlement

moral", Dr. social 2002, p. 313 ; C. Daburon, "Loi relative au harcèlement moral. La reconnaissance tardive d'un risque inhérent à l'activité professionnelle", RJS 8-9/2002, p. 720.

produites après la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (2) ont, logiquement, inféré de l'expression "pour objet ou pour effet" l'idée que le harcèlement moral pouvait être caractérisé, en droit, par les seuls effets des agissements répétés d'un individu ou d'un groupe d'individus, peu importe qu'il(s) n'ai(en)t eu aucune intention de harceler la victime.

Près de quatre ans et de nombreuses décisions de justice plus tard, l'analyse mérite, à n'en point douter, d'être revue. S'éloignant en effet de la lettre de la loi, les juges du contrat de travail (3) semblent aujourd'hui faire de l'élément intentionnel un élément décisif de la qualification juridique de harcèlement moral (4). Ce fameux "harcèlement moral involontaire" ne trouve en fait, à notre connaissance, aucune illustration caractéristique dans le contentieux. En réalité, les juges du fond (5) font systématiquement référence au caractère intentionnel des actes reprochés à l'agresseur pour retenir la qualification de harcèlement moral. Soit qu'ils mettent explicitement en lumière cette intention, soit qu'ils visent dans leurs motifs le but poursuivi par le harceleur, sorte de "révélateur" de l'intention malveillante qui l'animait. Et même dans les cas où aucune référence expresse n'est faite à l'intention du harceleur, il n'en reste pas moins qu'une telle intention ressort toujours, implicitement, de la matérialité et de l'enchaînement des faits commis par l'auteur du harcèlement. Aussi ne faut-il pas s'étonner que certains magistrats du second degré affirment, sans pudeur ni retenue, que la "volonté de nuire caractérise le harcèlement moral" (6). Formule nette, abrupte, qui, en prenant ses distances avec la lettre de l'article L 122-49, rencontre, entre autres, les définitions du harcèlement moral – dans lesquelles l'intention malveillante occupait aussi une place centrale – élaborées par les propositions de loi déposées par les parlementaires communistes, en 1999 sur le bureau de l'Assemblée nationale et en 2000 sur celui du Sénat (7), et par le Conseil économique et social dans son avis sur le harcèlement moral au travail rendu public au printemps 2001 (8).

Il n'est donc, à suivre les juges du fond, de harcèlement moral qu'intentionnel. Dès lors que la dégradation des conditions de travail constatée par le juge n'est pas sous-tendue, ou animée, par une intention malveillante (celle en l'occurrence de porter atteinte à la dignité, à la santé physique ou mentale du salarié ou de compromettre son avenir professionnel), la qualification de harcèlement moral ne sera, en général, pas retenue. Les limites de la notion de harcèlement moral qui, à la seule lecture de l'article L 122-49, pouvaient sembler bien évanescences, apparaissent désormais avec plus de netteté. Nombre de situations se détachent désormais assez clairement de la notion de harcèlement moral. Il en est ainsi, par exemple, de la dégradation des conditions de travail imputable à des dysfonctionnements de l'entreprise, à des problèmes d'organisation ou à des réorganisations mal maîtrisées par l'employeur et mal vécues par les salariés.

Il est donc évident que ce recentrage sur l'intention du harceleur conduit à exclure de la qualification "harcèlement moral" des situations qui, à la seule lecture de l'article L 122-49 du Code du travail, semblaient pouvoir y être rattachées. Cette reconfiguration judiciaire de la notion de harcèlement moral – qui conduit d'ailleurs à aligner la conception juridique du harcèlement moral sur l'idée que l'on s'en fait généralement dans d'autres domaines (sociologie, médecine...) – n'est pas, en soi, nous semble-t-il, critiquable. A tout le moins, ne l'est-elle pas si l'on accepte l'idée que les situations de dégradation des conditions de travail qui échappent à la qualification de harcèlement moral peuvent être "sanctionnées" juridiquement sur d'autres fondements, lorsque qu'elles portent atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé du salarié. La notion de harcèlement moral, fortement médiatisée, a peut-être eu ces derniers temps un effet occultant (qui n'a pu que favoriser son pouvoir

(2) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 (JO 18 janv. 2002).

(3) Le juge pénal semble mettre ses pas dans ceux du juge social (même si les termes de débats sont un peu différents. Par définition, tous les actes délictueux, même ceux qui relèvent de la famille des infractions non-intentionnelles, sont volontaires. La question est ici de savoir si l'élément moral du délit de harcèlement moral, incriminé par l'article 222-33-2 du Code pénal, est constitué par un dol général ou par un dol spécial) ; le TGI de Paris (31^e ch. corr., le 25 octobre 2002, JCP 2003. II.1031, note C. Duvert) retient, dans une affaire fort médiatisée, l'exigence d'un dol spécial en jugeant que la relaxe du prévenu est motivée par l'impossibilité de prouver chez ce dernier une volonté particulière de nuire à la victime ; voir aussi, Cass. crim. 11 mai 2005, pourvoi n° 04-86774 : la chambre criminelle de la Cour de cassation ne censure pas les juges du fond qui avaient rejeté la qualification de harcèlement moral au motif que l'intention de nuire ou d'humilier les plaignants n'était pas établie.

(4) P. Adam, "Harcèlement moral", Rép. trav., Encycl. Dalloz, 2005, n° 66 et s. ; Voir aussi, Ph. Ravisy, *Le harcèlement moral au travail*, 3^e éd., 2004, Delmas express, p. 23 : "Les juges sont réticents à sanctionner les agissements objectivement

préjudiciables tant qu'ils n'ont pas acquis la certitude qu'ils sont intentionnels".

(5) La Cour de cassation n'exerce, rappelons-le, aucun contrôle (sauf un contrôle de motivation sur le fondement de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; on trouve également des censures prononcées pour manque de base légale) sur la qualification de harcèlement moral : Cass. soc. 27 octobre 2004, Bull. civ., V, n° 267, Dr. Ouv. 2005 p.117 n. L. Millet ; Cass. soc. 12 juillet 2005, pourvoi n° 05-41181 (pour un arrêt qui a pu semer le doute : Cass. soc. 29 juin 2005, RJS 10/05, n° 949, avec les observations de J.Y. Frouin dans le même numéro).

(6) CA Paris., 22^e ch. C., 4 novembre 2004, Mme A. c./ Sté Black Box France, n° RG S 03-30886.

(7) Les deux propositions de loi visaient "une dégradation délibérée des conditions de travail" (c'est nous qui soulignons).

(8) CES, *Le harcèlement moral au travail*, avis des 10 et 11 avril 2001, Les éditions des journaux officiels, 2001, p. 59 : "Constitue un harcèlement moral au travail, tous agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail (...)" (c'est nous qui soulignons).

d'attraction) laissant à penser qu'il n'était pas d'autres voies, d'autres issues, possibles pour se saisir juridiquement des questions de dégradation des conditions de travail ayant des conséquences dommageables pour le respect de la dignité ou la santé du salarié. Or, tel n'est pas le cas ; des réponses peuvent être trouvées en dehors même de la qualification de harcèlement moral.

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 17 mai 2005 (9) nous en fournit une illustration. En l'espèce, une salariée, chirurgien-dentiste travaille pour un centre dentaire constitué sous forme d'association. Au cours de l'été 2001, le centre dentaire met en place de nouvelles modalités d'exercice du centre ayant pour effet de dégrader les conditions de travail de la salariée (ainsi se voit-elle privée, dans une mesure importante, de matériel et d'assistante) ; dégradation qui a eu des répercussions sur son état de santé. Estimant être dans l'impossibilité d'exercer normalement ses fonctions, et après avoir dénoncé sa situation au Conseil de l'Ordre des chirurgiens-dentistes et à l'inspecteur du travail, la salariée saisit le conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir, pour l'essentiel, la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur et des dommages-intérêts pour harcèlement moral. Demandes auxquelles la juridiction prud'homale fait droit. L'employeur interjette alors appel. A l'inverse des premiers juges, la Cour d'appel de Paris considère que les faits reprochés à l'employeur, et dont la réalité ne semble pas faire de doute, ne caractérisent pas un harcèlement moral au sens du Code du travail, quand bien même, relèvent-ils expressément, ont-ils eu pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié, d'altérer sa santé physique et mentale et de compromettre son avenir professionnel. C'est que la dégradation, bien réelle, des conditions de travail n'apparaît sans doute pas aux yeux des juges comme la conséquence d'une intention malveillante mais comme le résultat dommageable de la mise en place de nouvelles conditions de travail. Cet arrêt montre bien quelle lecture les juges du contrat de travail font aujourd'hui de l'article L 122-49 du Code du travail, une lecture où les mots "*ou pour effet*" ont été purement et simplement gommés (10).

Mais l'intérêt de cet arrêt ne s'arrête pas là. En effet, la Cour d'appel de Paris confirme la décision des premiers juges en ce qu'elle a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. En effet, elle considère que les faits établis à l'encontre de l'employeur, s'ils ne caractérisent pas un harcèlement moral au sens de l'article L 122-49 du Code du travail, n'en constituent pas moins un manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi (elle accorde d'ailleurs au salarié, sur ce fondement, 5000 euros de dommages-intérêts). C'est important. Des agissements qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles d'attenter à la dignité du salarié ou d'altérer sa santé physique ou mentale peuvent, dans certains cas, quand bien même ils ne relèvent pas de la catégorie juridique *harcèlement moral*, engager la responsabilité de leur auteur. Cela méritait d'être clairement dit et jugé. C'est l'exigence de bonne foi (article 1134 alinéa 3 du Code civil ; article L 120-4 du Code du travail) (11) qui fonde la décision des magistrats parisiens. Les juges auraient également pu viser ici (puisque c'est la santé de la salariée qui était en cause), et de façon peut-être plus pertinente encore, l'article L 230-2 du Code du travail – disposition trop peu sollicitée – qui met à la charge de l'employeur une obligation générale de prévention, le contraignant à prendre "*les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement*".

Quoi qu'il en soit, l'exigence de bonne foi, comme l'obligation générale de prévention (120), semble imposer à l'employeur de ne pas se désintéresser des conséquences pour la santé des salariés des réorganisations qu'il met en œuvre, et même de tout faire pour que ces conséquences soient les plus minimales, les moins dommageables, possibles (à supposer qu'il soit impossible pour lui de les éradiquer totalement) (13). De même, ne pourra-t-il pas se réfugier derrière des problèmes d'organisation, ou des dysfonctionnements temporaires liés à de nouvelles méthodes de travail, ou de gestion pour se dégager de toute responsabilité. En toute occasion, l'employeur est tenu d'assurer le respect de la dignité des salariés et de tout mettre en œuvre pour protéger leur santé physique et mentale.

La notion de harcèlement moral est un instrument fort dans ce combat pour la santé et la dignité ; elle n'est pas la seule !

Patrice Adam, Maître de conférences en droit privé, Université Nancy 2, Chercheur au CERIT-CRDP

(9) CA Paris, 18^e ch. D, 17 mai 2005, Association centre dentaire Miromesnil c./ H. B., n° RG 03/00007.

(10) Disons, plus justement, que les juges du fond semblent exiger aujourd'hui, pour retenir la qualification de harcèlement moral, que les actes reprochés à l'agresseur aient eu "pour objet et pour effet" une dégradation des conditions de travail susceptible d'entraîner certaines conséquences dommageables.

(11) M. Plet "Bonne foi et contrat de travail", Dr. Ouv. 2005 p. 98.

(12) Il est vrai que la violation par l'employeur de son obligation de bonne foi, ou de obligation générale de prévention (sous réserve de l'application de l'article L 230-5 du Code du travail), n'est pas sanctionnée pénalement.

(13) Article L 230-2 II du Code du travail.