

Harcèlement moral : quelques réflexions autour de l'affaire *Eutelsat*

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

PLAN

I. Nullité du licenciement "en lien" avec des agissements de harcèlement moral

II. Harcèlement moral et action syndicale en défense des intérêts collectifs de la profession

Le contentieux judiciaire du harcèlement moral est aujourd'hui, pour l'essentiel, et cela ne surprendra personne, un contentieux de la rupture du contrat de travail. Nous entendons dire par là que l'existence d'un harcèlement moral est le plus souvent débattue devant les juridictions prud'homales, soit dans le cadre d'une action en résiliation judiciaire engagée par le salarié prétendument harcelé (1), soit aux fins de trancher la question de l'imputabilité d'une rupture dont le salarié a pris l'initiative (requalification en licenciement illégitime d'une démission contrainte ou forcée par le processus harcelant (2), action pour faire juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est justifiée par des agissements de harcèlement moral et doit donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (3)), soit encore à l'occasion d'un licenciement dont le salarié conteste la légitimité. Dans ce dernier cas, le salarié peut prétendre, selon la configuration du litige, que les faits qui lui sont reprochés et imputés à faute existent bien mais s'expliquent ou se justifient par le harcèlement moral dont il était l'objet (4), ou que l'inaptitude prononcée par le médecin du travail et invoquée par l'employeur à l'appui du licenciement trouve son origine dans les pratiques de harcèlement moral qui l'ont visé (5). Il est enfin d'autres affaires où c'est la validité même du licenciement qui se voit judiciairement contestée par le salarié. C'est ainsi le cas lorsqu'il soutient que le motif du licenciement invoqué par l'employeur est inexact et cache en réalité un motif inavoué parce qu'inavouable : le fait d'avoir résisté aux pratiques de harcèlement moral dont il était victime, ou de les avoir dénoncées. C'est à cette dernière configuration que se rattache l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 15 septembre 2005 (6).

(1) Il est raisonnable de penser que des faits de harcèlement moral, dès lors qu'ils sont établis, constituent toujours un motif suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur (dans ce sens, Ch. Radé, note sous Cass. soc. 15 mars 2005, Dr. social 2005, p. 825) ; pour deux illustrations récentes : CA Metz, 30 mai 2005, SA Produit Raymond c./ B., n° RG 03/01596 ; CA Nancy, 7 septembre 2005, D. c./ Mourot, n° RG 05/00277 ; des faits de harcèlement moral justifient la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur dès lors qu'il était au courant des agissements répréhensibles du salarié harceleur et qu'il n'a rien fait pour y mettre un terme : CA Rouen, 21 juin 2005, Ass. Centre Thérapeutique de Lutte contre l'Isolement et Prévention du suicide et de sa récédive c./ V., n° RG 03/04296.

(2) CA Rouen, 15 septembre 2005, Ass. OCCE de Seine-Maritime c./ Mlle Tran Van Tom.

(3) Un exemple : CA Poitiers, 22 mars 2005, SARL Buro Discount c./ L., n° RG 03/03299 ; add. CA Grenoble 26 mai

2004 et CA Versailles 14 sept. 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 68 n. FS et A. de S.

(4) CA Toulouse, 8 avril 2005, E. c./ SA Parfumerie Douglas France, n° RG 04/02748 (licenciement d'une vendeuse en parfumerie pour s'être emportée et avoir prononcé des insultes à l'égard de sa directrice dans un contexte où cette dernière exerçait des pressions morales pouvant s'analyser en un harcèlement).

(5) Le salarié qui prétend que son inaptitude trouve son origine dans le harcèlement moral qu'il a subi demande généralement aux juges de condamner l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Demande à laquelle il est souvent fait droit : CA Paris, 18^e Ch. A, 8 juin 2005, SA Lancel COGEDI c./ R., n° RG S 04/30910 ; CA Toulouse, 18 avril 2003, L./ SA Coopérative d'édition de la vie mutualiste, n° RG 2002/04528.

(6) CA Paris, 18^e ch. C, 15 sept. 2005 reproduit ci-après p. 63 confirmant CPH Paris, référé-départage, 24 août 2004,, A. et a. c./ SA Eutelsat, p. 62.

M. A., responsable commercial, est licencié le 7 novembre 2003 (7) pour insuffisance professionnelle et difficultés relationnelles sérieuses (8). Motifs dont le salarié conteste l'exactitude. Selon lui, le véritable motif de son licenciement tient à ce qu'il a dénoncé les pratiques de harcèlement moral dont il était victime (9). Il saisit alors, en référé, le conseil de prud'hommes de Paris le 26 mars 2004 aux fins d'obtenir – en plus du versement de diverses provisions – sous astreinte, la poursuite des relations contractuelles de travail. Dans le même temps, le salarié saisit, au fond cette fois, la juridiction prud'homale pour qu'elle prononce la nullité de son licenciement. Alors que le bureau de conciliation, en départage, ordonne le 5 juillet 2004 une mesure d'expertise (10) dans le but de "déterminer les conditions exactes dans lesquelles M. A. exerçait ses fonctions depuis mai 2001 suite à son changement d'affectation d'octobre 2000, ses relations avec ses collègues et la hiérarchie, et les objectifs fixés au salarié de 2000 jusqu'à son licenciement, ainsi que les contrats réalisés et les conditions dans lesquelles ces contrats ont été conclus", la formation de référé, présidée par le juge départiteur, accède le 26 août 2004 à la demande du salarié et ordonne (sous astreinte) la reprise des relations contractuelles entre les parties. L'employeur interjette appel de cette décision. La Cour d'appel ne suit pas son argumentation et confirme, par un arrêt du 15 septembre 2005, l'ordonnance attaquée.

Cette affaire nous fournit d'abord une belle illustration, elles ne sont pas encore si nombreuses (11), de mise en œuvre des nouvelles règles (issues de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (12)) relatives à la nullité du licenciement prononcé "en lien" avec des agissements de harcèlement moral (article L 122-49 alinéas 2 et 3) (I). Mais elle nous donne également l'occasion de revenir sur une autre question, importante, que l'arrêt d'appel et l'ordonnance de référé n'ont fait qu'effleurer. On peut la formuler de la manière suivante : les organisations syndicales peuvent-elles, dans les affaires de harcèlement moral, intervenir volontairement à l'instance prud'homale engagée par le salarié, sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du travail, c'est-à-dire dans le cadre de leur mission de défense des intérêts collectifs de la profession qu'elles représentent ? (II).

I. Nullité du licenciement "en lien" avec des agissements de harcèlement moral

Au terme de l'alinéa 2 de l'article L 122-49 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires (...) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral (le texte étend, fort opportunément, cette protection aux salariés qui ont témoigné de tels faits ou qui les ont relatés). Le salarié, victime de telles décisions, peut demander au juge qu'il en prononce la

nullité (article L 122-49 alinéa 3 du Code du travail). L'annulation du licenciement (13), pour n'évoquer que ce cas là, aura alors pour conséquence, désormais classique, d'obliger l'employeur à réintégrer le salarié dans son précédent emploi (ou dans un emploi équivalent), si ce dernier, tout du moins, le souhaite (14). Ce sont ces règles qu'invoque, en l'espèce, le salarié à l'appui de son action en justice. Estimant que le véritable

(7) Date qui figure dans l'arrêt d'appel. La date indiquée par le jugement prud'homal est différente : le salarié se serait vu notifier son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 12 mars 2004 !

(8) A en croire l'arrêt d'appel, l'employeur lui aurait également reproché la dénonciation injustifiée d'un harcèlement moral...Reproche qui n'apparaît pas dans le jugement prud'homal.

(9) Les relations de travail se seraient dégradées avec l'arrivée d'un nouveau supérieur hiérarchique. Situation qui n'est pas rare. En effet, l'examen du contentieux révèle que, dans nombre de cas, la situation harcelante se met en place à l'occasion d'un changement de direction ou de supérieur hiérarchique.

(10) On ne peut que saluer ici cette initiative du bureau de conciliation (même si un départage a été, comme souvent, nécessaire...) qui prend au sérieux les pouvoirs d'instruction que lui confère l'article L 516-18 du Code du travail. Sur le rôle du bureau de conciliation : D. Boulmier, "Le bureau de conciliation", Dr. Ouv. 2004, p. 98 ainsi que les actes du colloque du Syndicat des avocats de France, "L'audience initiale : le Bureau de conciliation au cœur de droits de la

défense du salarié", Université de Paris Dauphine, 10 décembre 2005, à paraître au Droit Ouvrier.

(11) Voir également, CA Dijon, 8 février 2005, SA VIT c./ Lamana, n° RG 04/00472 : licenciement d'un salarié prononcé à la suite d'actes de violence commis par ses deux fils sur un supérieur hiérarchique pour venger leur père des agissements de harcèlement moral qu'il subissait (sans que ce dernier ait été l'instigateur de ces actes de violence ou qu'il ait lui-même participé à ces faits).

(12) JO 18 janv. 2002 ; sur cette loi F. Bocquillon "Harcèlement moral : une loi en trompe l'œil ?", Dr. Ouv. 2002 p. 278 in num. spéc. *Harcèlements et discriminations au travail*, juin 2002.

(13) Ph. Waquet, "La nullité du licenciement. Régimes et conséquences", Sem. soc. Lamy, suppl. n° 1164, 13 avril 2004 ; *La nullité du licenciement*, Liaisons sociales - Quotidien, 23 novembre 2004, n° 887.

(14) Le salarié peut demander l'annulation de son licenciement sans pour autant réclamer sa réintégration : Cass. soc. 27 juin 2000, Bull. civ., V, n° 250 ; Cass. soc. 10 février 2004, Bull. civ., V, n° 45 ; Cass. Soc. 2 juin 2004, Bull. Civ., V, n° 153, Dr. Ouv. 2005 p. 33 n. S. Ducrocq.

motif de son licenciement réside dans le seul fait qu'il a dénoncé les pratiques de harcèlement moral dont il était victime, il demande au juge de prononcer la nullité de la rupture et, le cas n'est guère fréquent dans les affaires de harcèlement moral (16), de condamner l'employeur à le réintégrer dans son ancien emploi.

Sans surprise (17), le salarié demande à la formation de référé d'ordonner, dans l'attente de la décision des juges du fond, sa réintégration. Les faits de harcèlement moral, dès lors qu'ils sont établis tout du moins (18), constituent en effet un trouble manifestement illicite (article 516-31 du Code du travail) qui autorise la formation de référé du conseil de prud'hommes à ordonner, sous astreinte, la poursuite des relations contractuelles (19). En l'espèce, l'employeur prétendait que le juge des référés n'était pas "compétent" (20) pour apprécier la licéité de la rupture du contrat de travail dans la mesure où le salarié avait été licencié en raison de son insuffisance professionnelle. Argument surprenant qui, s'il était reçu, conditionnerait les pouvoirs de la formation de référé aux motifs formellement énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement, ce qui, au final, reviendrait à mettre la procédure de référé sous "tutelle patronale"... Pour rejeter l'argument de l'employeur, l'ordonnance de référé relève qu'"il appartient au juge, fût-il des référés, de restituer à chaque acte juridique sa véritable qualification, donc de rechercher le véritable motif du licenciement du salarié, et donc, notamment, de

s'assurer que ce licenciement ne serait pas lié à un harcèlement subi ou dénoncé par le salarié". Faisons fi ici de la référence (implicite) bien peu opportune (21) à l'article 12 du nouveau Code de procédure civile, pour ne retenir de l'affirmation de la formation de référé que la solution : il ne peut suffire à l'employeur de motiver son licenciement par un autre motif que la dénonciation du harcèlement moral pour exclure la possibilité d'intervention du juge des référés.

Encore est-il nécessaire pour qu'un trouble manifestement illicite puisse être retenu par le juge des référés que deux conditions soient remplies (22). Il faut d'abord que les faits de harcèlement moral soient établis (23). Cette caractérisation du harcèlement moral (24) doit s'opérer en suivant la règle de preuve énoncée par l'article L 122-52 du Code du travail (25). L'affaire ici commentée illustre bien cette nouvelle "mécanique" probatoire. Il revient dans un premier temps au salarié d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement (26), l'employeur devant, ensuite, 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. Alors que l'ordonnance de référé, pour faire droit à la demande du salarié, se contente de relever des éléments fortement troublants (sans que l'employeur n'avance la moindre explication valable) dont la concomitance ne peut, selon elle, que "*renforcer puissamment la*

(16) Il est aisé de comprendre que le salarié harcelé n'ait pas nécessairement la force ou l'envie de retourner travailler là où il a subi, parfois pendant fort longtemps, un processus dégradant ou humiliant, même si l'employeur (à supposer qu'il ne soit pas lui-même le harceleur) a pris, bon gré mal gré, les dispositions nécessaires pour éviter un nouveau face à face entre l'agresseur et son ancienne victime.

(17) Il a déjà été écrit, et bien écrit, souvent, le rôle essentiel joué par le juge des référés sur la voie de cette réintégration. En intervenant rapidement, il est un rouage déterminant de la réintégration du salarié, la rendant concrètement praticable.

(18) Cf. *infra*.

(19) Si le salarié choisit de ne pas être réintégré, il peut alors demander à la formation de référé le versement d'une provision à valoir sur les sommes qui lui seront allouées par les juges du fond (C. trav., art. R 516-31 alinéa 2 ; CA Paris, 18^e ch. C, 24 juin 2004, SA Laboratoires Darphin c./ P., n° RG S 03/38330).

(20) En fait, ce n'est pas, à proprement parler, la compétence du juge des référés qui est ici mise en débat. L'employeur entend seulement contester, ce qui est étranger à la question de la compétence, que les conditions d'exercice des pouvoirs de ce juge ne sont pas réunies : sur cette distinction et ses intérêts : *Droit et pratique de la procédure civile*, Dalloz Action 2005-2006, sous la direction de S. Guinchard, p. 124, n° 124-10.

(21) En effet, ce qui est demandé aux juges ici n'est pas de (re)qualifier des faits ou des actes. La possibilité pour le juge de rechercher la cause exacte du licenciement, lorsque le salarié prétend que celle qui figure dans la lettre de licenciement n'est pas celle qui a véritablement justifié la décision de l'employeur, se rattache en réalité aux pouvoirs qu'il tient de l'article L 122-14-3 du Code du travail (V. Cass. soc. 26 mai 1998, RJS 7/1998, n° 840).

(22) Rappelons que la Cour de cassation exerce son contrôle sur la notion de trouble manifestement illicite : Cass. ass. plén. 28 juin 1996, D. 1996, p. 497, concl. Weber, note Coulon.

(23) Cass. soc. 9 novembre 2004, pourvoi n° 02.41612.

(24) Sur la définition du harcèlement moral, P. Adam, "Harcèlement moral", Rép. trav., Dalloz, 2005, n° 23 et s.

(25) Si la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement collectif (JO, 4 janvier 2003) a modifié la rédaction de l'article L 122-52 issue de la loi du 17 janvier 2002, elle n'a pas, à notre sens (*contra*, N. Moizard, Droit communautaire. Son usage régressif dans la réforme de la charge de la preuve d'un harcèlement, SSL 10 mars 2003, n° 1113, p. 6), modifié, au fond, "l'équilibre probatoire" mis en place par cette dernière. Il faut en effet se souvenir que le conseil constitutionnel, dans sa décision du 12 janvier 2002 (Déc. Cons. const. n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, JO 18 janvier ; D. 2003, somm. p. 1129, obs. L. Gay ; Dr. Ouv. 2002 p. 59 notes F. Saramito et B. Mathieu), avait pris le soin d'indiquer, dans une réserve d'interprétation, que "les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse (...) ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants" (c'est nous qui soulignons).

(26) CA Paris, 18^e ch. E, 30 septembre 2005, C. c./ SA Guerbet, n° RG S 04/32674 : il n'y pas lieu de prononcer la nullité du licenciement de la salariée qui invoque un harcèlement moral dès lors que l'ensemble des éléments qu'elle produit ne résultent que de son propre discours et de son propre ressenti qui, si sincères soient-ils, ne permettent pas pour autant de démontrer l'existence d'actes objectifs de harcèlement moral.

présomption de harcèlement" (27), la Cour d'appel considère, quant à elle, aucune des explications avancées par l'employeur n'ayant trouvé grâce à ses yeux, les faits de harcèlement moral véritablement caractérisés.

Il faut ensuite, c'est la seconde condition, qu'un lien puisse être tissé entre le licenciement dont la validité est contestée et le processus harcelant. Le second doit être, d'une manière ou d'une autre, à l'origine du premier. Les premiers juges, dans notre affaire, se contentent d'une "vraisemblance raisonnable" qui peut paraître mal s'accorder avec la notion, telle qu'elle est traditionnellement entendue, de trouble manifestement illicite (28). La Cour d'appel est plus précise, qui semble, quittant le terrain de la cause exacte du licenciement, trouver ce lien dans le motif de l'absence de résultat "officiellement" reprochée au salarié. C'est parce qu'il était harcelé que ses résultats n'ont pas été bons... voilà le lien entre le licenciement et le harcèlement. Tel, à tout le moins, nous paraît être le raisonnement suivi.

Quoi qu'il en soit, sur ces deux versants, celui de la preuve des faits de harcèlement moral et celui de la preuve du lien entre ces derniers et le licenciement prononcé, ne peut-on plaider, sans nier les spécificités de l'intervention du juge des référés, pour une appréciation "souple" de la notion de trouble manifestement illicite ? La formation de référé du Conseil de prud'hommes de Paris a montré la voie. A la suivre, il suffirait que le juge des référés relève une présomption forte de harcèlement moral et constate, la formule est bonne, qu'il est "raisonnablement vraisemblable" que ce processus harcelant est en lien avec le licenciement du salarié, pour pouvoir ordonner la continuation du contrat de travail. Toute autre analyse ne risquerait-elle pas de rendre bien illusoire la protection instaurée par l'article L 122-49 alinéa 2 du Code du travail, du moins pour ceux, certes aujourd'hui peu nombreux, qui entendent réintégrer leur ancien emploi ?

II. Harcèlement moral et action syndicale en défense des intérêts collectifs de la profession

Dans l'affaire qui nous occupe ici, plusieurs organisations syndicales sont intervenues volontairement à l'instance prud'homale engagée par le salarié sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du travail. Elles sollicitaient de la formation de référé le versement d'une provision au titre des dommages-intérêts pour préjudice aux intérêts collectifs de la profession, ainsi que la publication de la décision sur le site Intranet, et l'affichage sur les panneaux de d'entreprise.

Une telle intervention volontaire, qui comporte de nombreux avantages (29), est-elle juridiquement possible ? C'est là se demander si des agissements de harcèlement moral sont susceptibles de porter préjudice, directement ou indirectement, aux intérêts collectifs de la profession et donc d'autoriser un syndicat professionnel à intervenir à titre principal (article 329 du NCPC) dans l'instance prud'homale engagée par le salarié victime (30) ou à agir devant le tribunal correctionnel, sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du travail ? (31)

On ne trouvera pas dans l'arrêt du 15 septembre 2005 de réponse claire à cette question. Les magistrats du second degré se contentent (32) en effet de confirmer l'ordonnance qui leur a été déferée selon laquelle les interventions volontaires des organisations syndicales ayant eu lieu pour la première fois devant la formation de départage sont recevables au motif "qu'il y a lieu de considérer qu'en matière prud'homale une demande nouvelle peut être présentée à tout stade de la procédure, et même en cause d'appel, et qu'il n'existe aucun argument de texte ni de logique juridique conduisant à traiter différemment une demande nouvelle et une intervention volontaire qui n'est autre qu'une demande nouvelle". En revanche, la partie défenderesse n'a pas soulevé, devant la formation de référé, une fin de non-recevoir tirée de l'éventuel défaut d'intérêt des organisations syndicales intervenues à titre principal à l'instance. Il est vrai que depuis le décret n° 2004-836 du 20 août 2004 (33) (article 125 alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile), le juge peut (ce n'est pas une

(27) La formation de référé relève explicitement qu'à ce stade, la certitude des pratiques harcelantes ne peut pas être établie.

(28) L'illicéité du fait ou de l'acte doit "sauter aux yeux" : Bertin, "Un trouble manifestement illicite : la lutte contre la vie chère", Gaz. Pal. 1983, chron. 419 ; H. Solus - R. Perrot, *Droit judiciaire privé*, tome III, 1991, p. 1088 : les auteurs visent une "violation évidente de la règle de droit".

(29) M. Cohen, "L'intervention des syndicats en qualité de partie civile devant les conseils de prud'hommes et les autres juridictions civiles", *RPDS* 1995, n° 603, p. 223.

(30) Devant le Conseil de prud'hommes, le syndicat ne peut que joindre son action à celle du salarié.

(31) Soulignons également, à la marge, que la loi du 17 janvier 2002 a ajouté dans le Code du travail (article L 122-53) un nouveau cas d'action syndicale de substitution à une liste déjà fort longue. Nouvelle action dont on peut penser, craindre ou espérer, qu'elle ne sera, à l'instar de ses "cousines", guère utilisée !

(32) La Cour d'appel confirme également, c'est important, la décision des premiers juges selon laquelle il n'y a pas lieu à référé, ni en ce qui concerne l'allocation de sommes provisionnelles à titre de dommages-intérêts dus au titre de l'article L 411-11 du Code du travail, ni en ce qui concerne la demande de publication de la décision, compte tenu du caractère provisoire de l'ordonnance de référé.

obligation) relever d'office la fin de non-recevoir tirée du défaut d'intérêt. Il ne l'a pas fait en l'espèce. Faut-il y voir la reconnaissance, implicite, par les juges parisiens de l'existence pour les organisations syndicales d'un "intérêt à agir" ? Il serait bien aventureux de le soutenir (34).

Mais laissons-là le cas d'espèce et revenons à la question elle-même. Tentons une réponse. On sait qu'un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation, du 23 janvier 2002 (35) a semblé exclure la possibilité pour les syndicats professionnels, dans une affaire de viol et de harcèlement sexuel, d'exercer une action sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du travail. Faut-il y voir l'augure (mauvais) de ce que pourrait être la position de la Cour de cassation en matière de harcèlement moral ? Nous ne le pensons pas, et ce, pour quatre raisons. D'abord parce qu'il semble que la solution de la chambre criminelle soit très liée aux circonstances particulières de l'espèce (36). Ensuite, et plus fondamentalement, parce qu'il serait tout de même fort surprenant, et fort critiquable, de considérer que des pratiques qui portent atteinte à la dignité du salarié (37) ne mettent en jeu, et en cause, que ses intérêts individuels. Plus encore si l'on considère, avec certains auteurs (38), que la dignité humaine (39) est le pivot de l'interdiction du harcèlement moral. Comment prétendre qu'à travers les actes "inhumains" subis par un salarié "chosifié", ce n'est pas l'ensemble de la collectivité des travailleurs qui est touché ? Et le fait même de considérer, comme nous (40), que la notion de dignité, au cœur de l'interdiction du harcèlement moral, ne saurait être réduite à la notion, plus étroite, de dignité humaine, en ce qu'elle recouvre également le droit subjectif qu'a chaque individu à la protection de son honneur (41), ne

change rien sauf à considérer que des pratiques qui humilient le salarié, le rabaisent, lui font perdre toute considération, sans pour autant que sa qualité d'être humain ne soit remise en cause (42), sont étrangères à l'intérêt collectif des travailleurs. Troisième raison, les pratiques de harcèlement moral conduisent toujours, ou peu s'en faut, à une dégradation de l'état de santé (mentale et, parfois, physique) du salarié victime (43). Or, la "sécurité" du salarié fait partie de ces domaines où, traditionnellement, l'action syndicale en défense des intérêts collectifs est largement admise par la jurisprudence (44). Enfin, et d'un tout autre point de vue, on peut encore relever que les pratiques harcelantes sont le plus souvent utilisées pour contraindre un salarié à la démission, ou pour le pousser à commettre une faute "justifiant" son licenciement, et constituent, à ce titre, un détournement des règles essentielles – le droit du licenciement – de protection de l'emploi des travailleurs (et plus fondamentalement une violation du droit à l'emploi, consacré par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui légitime ces règles (45)). La défense de ces règles fondamentales est-elle étrangère aux intérêts collectifs que les organisations syndicales ont pour mission légale de défendre ? Certainement pas.

Il faut donc souhaiter que soit reconnue, sans nuance, la possibilité pour les organisations syndicales, dans les affaires de harcèlement moral, d'intervenir devant le Conseil de prud'hommes sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du travail. La lutte contre le harcèlement moral ne peut qu'en être renforcée !

Patrice Adam

(33) JO du 22 août 2004 ; en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

(34) On peut en douter dans la mesure où il n'était pas nécessaire pour les juges de soulever d'office une fin de non-recevoir pour repousser les prétentions des organisations syndicales.

(35) Bull. crim. n° 12 ; RJS 5/2002, n° 592. Voir aussi, Cass. 1^{re} civ. 19 décembre 1995, Bull. civ., V, n° 479 : "l'action fondée sur l'atteinte à la vie privée n'est pas ouverte à un syndicat".

(36) L. Milet, "Le harcèlement moral au travail", RPDS n° 701, sept. 2003, p. 283. Certains juges du fond ont déjà accueilli favorablement, en matière de harcèlement sexuel, l'action syndicale exercée sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du travail (CA Nancy, 4^e ch. corr., 29 avril 2004, Antoine c./ Mlles G. et V. et syndicat CGT Forêt, Dr. Ouv. 2004, p. 528).

(37) L'analyse du contentieux montre que, dans la plupart des cas, les juges du fond relèvent une atteinte à la dignité du salarié pour caractériser le harcèlement moral (P. Adam, art. préc., n° 82 et s.).

(38) A. Mazeaud, "Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation sociale", Dr. social 2002, p. 321.

(39) La notion de "dignité humaine" incorpore indubitablement une conception *holiste* de la personne en tant qu'elle est conçue comme membre d'une communauté (humaine) qui la transcende : B. Edelman, "La dignité de la personne humaine, un concept nouveau", D. 1997, chron., p. 185 ; X. Bioy, *Le concept de personne humaine en droit public. Recherche sur le sujet des droits fondamentaux*, Dalloz, Nouvelle Bibliothèque de thèses, 2003, p. 697 ; Th. Pech, "La dignité

humaine. Du droit à l'éthique de la relation" *Justices*, Hors-série n° 20, mai 2001, p. 101.

(40) P. Adam, art. préc., n° 8 et 76.

(41) Prérogative qui nous semble totalement étrangère à la question de la protection de l'Humanité de la personne, "chasse gardée" de la notion de dignité humaine.

(42) Lors des travaux parlementaires, il a ainsi été souligné qu'il ne fallait pas attendre que le harcèlement moral nie la qualité d'être humain du salarié pour le sanctionner, JOAN CR, 24 mai 2001, p. 3377.

(43) P. Adam, art. préc., n° 84. A la différence de la législation de 1992 relative au harcèlement sexuel, la loi du 17 janvier 2002 a clairement abordé la question du harcèlement moral sous l'angle de la santé au travail. P.Y. Verkindt, "Travail et santé mentale", Sem. soc. Lamy, 3 mars 2003, n° 112, p. 10.

(44) J.M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, Traité de droit du travail sous la direction de G.H. Camerlynck, Dalloz, 1987 ; M. Cohen, "La notion d'intérêts collectifs de la profession et l'action judiciaire des syndicats", RPDS n° 542, juin 1990, p. 177 ; S. Frossard, "Syndicats professionnels. Action syndicale. Représentativité", *Juris. class. Fasc. 12-20*, 1987.

(45) X. Lagarde, "Les spécificités de la transaction consécutive au licenciement", JCP 2001, G, I, 337, p. 1421 : "l'indemnisation du salarié licencié apparaît principalement comme la réparation en équivalent de l'atteinte à son droit à l'emploi"

HARCÈLEMENT MORAL – Salarié dénonçant sa situation – Licenciement de rétorsion – Contestation – Référé prud'homal – Suspension des effets du licenciement et réintégration dans l'attente de la décision des juges du fond – Intervention syndicale dans l'intérêt collectif de profession – Recevabilité (oui).

Affaire A. et autres contre Eutelstat SA

1) CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (référé - départage) 24 août 2004

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. A. travaille pour le compte de la SA Eutelsat depuis 1996, en qualité de responsable commercial. M. A. expose que les relations de travail se sont déroulées de façon tout à fait satisfaisante jusqu'en 2001, date à laquelle elles se seraient dégradées avec l'arrivée d'un nouveau supérieur hiérarchique.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 12 mars 2004, M. A. s'est vu notifier son licenciement pour motif personnel (insuffisance professionnelle et difficultés relationnelles sérieuses).

Le 26 mars 2004, M. A. a saisi le Conseil des prud'hommes de Paris en référé, aux fins susvisées. Contestant les griefs allégués par la SA Eutelsat, M. A. fait valoir que c'est l'employeur qui a gravement manqué à ses obligations contractuelles, au point qu'il aurait été victime d'un véritable harcèlement moral, et que le véritable motif de son licenciement tient à ce qu'il a dénoncé ce harcèlement. Faisant valoir que son licenciement serait alors nul, par application des dispositions de l'article L.122-49 du Code du travail, il demande à voir ordonner, sous astreinte, la poursuite des relations contractuelles.

Parallèlement, M. A. a saisi le Conseil des prud'hommes de Paris au fond, et, dans le cadre de cette procédure, le bureau de conciliation, siégeant en formation de départage, a, par décision du 5 juillet 2004, ordonné une mesure d'expertise aux fins de :

« - déterminer les conditions exactes dans lesquelles M. A. exerçait ses fonctions depuis mai 2001 suite à son changement d'affectation d'octobre 2000, ses relations avec ses collègues et la hiérarchie ;

- déterminer les objectifs fixés à M. A. de 2000 jusqu'au licenciement, ainsi que les contrats réalisés et les conditions dans lesquelles ces contrats ont été conclus ».

Le comité d'entreprise et les syndicats CFTC, CGT, CFE-CGC et FO interviennent volontairement à l'instance, et sollicitent chacun l'attribution d'une somme de 1 500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice, porté par la SA Eutelsat aux intérêts collectifs de la profession, ainsi que la publication et l'affichage de la décision à intervenir.

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

- Sur la recevabilité des interventions volontaires :

L'article L. 411-11 du Code du travail constitue le fondement des interventions volontaires querellées, et ce fondement n'est pas contesté par la SA Eutelsat.

S'agissant de la recevabilité d'une intervention volontaire pour la première fois devant la formation de départage, il y a lieu de considérer qu'en matière prud'homale une demande nouvelle peut être présentée à tout stade de la procédure, et même en cause d'appel, et qu'il n'existe aucun argument de texte ni de logique juridique conduisant à traiter différemment une demande nouvelle et une intervention volontaire qui n'est autre qu'une nouvelle demande.

Les interventions volontaires seront donc jugées recevables.

- Sur le fond de la requête :

Il est exact que le licenciement de M. A. a été prononcé au motif essentiel de son insuffisance

professionnelle, mais il est constant qu'il appartient au juge, fût-il des référés, de restituer à chaque acte juridique sa véritable qualification, donc de rechercher le véritable motif du licenciement de M. A., et donc, notamment, de s'assurer que ce licenciement ne serait pas lié à un harcèlement subi ou dénoncé par le salarié.

Or, en l'occurrence, l'examen des pièces du dossier permet de faire les observations suivantes :

- d'une manière générale, l'attitude de la SA Eutelsat à l'égard de M. A. est pour le moins étrange, floue, difficile à comprendre, et mérite pour le moins des explications qui en l'état n'existent pas, pour ce qui concerne, notamment, la définition des missions du salarié, son droit à la formation, sa capacité de mener des missions à l'étranger, voire la gestion des congés ou l'attribution de simple matériel, sans compter des suspicions de mise à l'écart,

- il n'est fourni aucune explication au fait que M. A. qui disposait jusque-là d'une très bonne, voire exceptionnelle, notation, se retrouverait brutalement en situation d'insuffisance professionnelle,

- les éléments du dossier médical produits aux débats sont en concordance étroite avec ceux observés au sujet d'une personne harcelée,

- contrairement à ce qu'avance la SA Eutelsat, M. A. a dénoncé, bien avant l'ouverture de la procédure de licenciement, des faits qui relèvent de la qualification de harcèlement, même si, pour de compréhensibles raisons, le mot n'était pas encore prononcé, et son employeur ne peut contester avoir été averti dès l'année 2002 de cette situation.

Chacun de ces éléments est fortement troublant, leur concomitance ne pouvant, a fortiori, que renforcer puissamment la présomption de harcèlement.

La certitude n'est pas, pour autant, établie, et le juge des référés sera d'autant moins enclin à constater, d'emblée, la nullité du licenciement sur le fondement de l'article L. 122-49 du Code du travail, qui lui en donne pourtant le pouvoir, que le juge du fond, parallèlement saisi, a ordonné une mesure d'expertise de nature à permettre, précisément, d'établir la réalité de l'existence d e harcèlement.

Il reste que, si, comme c'est raisonnablement vraisemblable, le licenciement de M. A. est lié à un problème de harcèlement, cela constitue un trouble manifestement illicite. Il convient, alors, à titre conservatoire, de faire cesser ce trouble manifestement illicite sur le fondement de l'article R. 516.31 du Code du travail, et d'ordonner la suspension des effets de la décision de licenciement, et donc la reprise des relations contractuelles à compter de la présente décision, jusqu'à la décision du juge du fond prise au vu des résultats de la mesure d'expertise.

Il n'y a lieu à référé sur les demandes de provisions au demeurant non soutenues à l'audience.

- Les interventions volontaires :

Ces demandes ont été jugées recevables.

Pour autant, il n'y a lieu à fixer des sommes provisionnelles à titre de dommages et intérêts, et il convient de renvoyer les demanderesse à se pourvoir au fond.

S'agissant des demandes relatives à la publication de la présente décision, il n'y a pas lieu d'y faire droit compte tenu du caractère provisoire de ladite décision.

- Sur les frais irrépétibles :

Il est équitable d'attribuer à M. A. une somme de 500 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, et de rejeter les autres demandes.

PAR CES MOTIFS :

Vu l'article R. 516-31 du Code du travail,

Suspend les effets de la décision de licenciement de M. A. et ordonne, en conséquence, la reprise des relations contractuelles entre les parties à compter de la présente décision sous une astreinte de 200 € par jour à partir d'un délai de huit jours suivant la notification de la présente décision.

Reçoit les interventions volontaires du comité d'entreprise et des syndicats CFTC, CGT, CFE-CGT et FO, mais dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes présentées.

(M. Dain, prés. - M. Blanchard, mand. synd. - M^e Ricour, av.)

2) COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. C) 15 septembre 2005

Eutelstat SA contre A. et autres

M. A. a été engagé pour une durée d'un an à effet du 8 janvier 1996 par l'organisation européenne de télécommunication par satellite Eutelstat en qualité d'assistant du responsable des services V SAT.

Ce contrat a été renouvelé pour l'année 1997, M. A. étant alors promu responsable des services V SAT.

Un nouveau contrat à durée déterminée de quatre ans a été conclu le 1^{er} novembre 1997 pour les mêmes fonctions.

Par contrat à durée indéterminée du 31 mai 2001, M. A. a été engagé à effet du 2 juillet 2001 par la société Eutelstat devenue une société anonyme, ses fonctions étant désormais celles de responsable marketing et ventes Asie de l'est dans le département commercial.

Il a été licencié le 7 novembre 2003, son employeur lui reprochant une insuffisance de résultats, des difficultés relationnelles sérieuses avec sa hiérarchie et ses collègues et la dénonciation injustifiée d'un harcèlement moral.

Il a été dispensé d'effectuer son préavis de quatre mois.

Il a contesté son licenciement et sollicité sa réintégration et le versement de diverses sommes devant le Conseil de prud'hommes de Paris saisi au fond et en référé.

Cinq organisations syndicales se sont jointes à son action.

Par ordonnance rendue le 24 août 2004 sous la présidence du juge départiteur la formation de référé a :

- suspendu les effets de la décision de licenciement et ordonné la reprise sous astreinte des relations contractuelles entre les parties,

- reçu les interventions volontaires du comité d'entreprise et des syndicats CFTC, CGT, CFE-CGT et FO mais a dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes présentées,

- a condamné la société Eutelstat à verser 500 € à M. A. au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La société Eutelstat a fait appel.

Par conclusions du 9 juin 2005 elle a demandé à la Cour de confirmer l'ordonnance en ce qui concerne les syndicats intervenants et l'infirmer pour le surplus, de dire n'y avoir lieu à référé sur les demandes de M. A.

Celui-ci a conclu le 9 juin 2005 à la confirmation de l'ordonnance et demandé la condamnation de la société Eutelstat au paiement d'une somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Les syndicats CFDT Poste-Télécoms Paris, FO-Com, CFTC Télécoms IDF, Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications et CGT des Télécoms de Paris ont demandé l'octroi à chacun d'eux d'une provision de 1 500 € sur dommages-intérêts, la publication de la décision sur le site intranet de la société Eutelstat et son affichage sur

les panneaux de l'entreprise réservés aux communications de l'administration, la CGT y ajoutant une demande d'indemnité de procédure de 1 000 €.

MOTIVATION :

M. A. soutenant avoir été victime d'un harcèlement moral dénoncé avant son licenciement, il y a lieu de déterminer en application de l'article L 122-52 du Code du travail s'il établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, la société Eutelstat étant dans ce cas tenue de prouver au vu de ces éléments 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 premiers juges, pour ordonner la poursuite à titre conservatoire du contrat de travail, ont constaté la réunion d'éléments de fait concordants sur lesquels la société Eutelstat n'apportait pas d'explication.

Il convient de reprendre chacun de ces éléments et les justifications apportées par la société Eutelstat au vu des pièces produites et du rapport d'expertise déposé dans l'instance au fond.

M. A. fait d'abord valoir qu'alors qu'il était contractuellement depuis le 2 juillet 2001 responsable de l'Asie de l'Est, son nouveau supérieur hiérarchique M. G., directeur régional Asie et Moyen-Orient, lui a successivement demandé entre juin et septembre 2001 de se concentrer sur le Japon, puis sur la Chine, puis sur le Moyen-Orient, puis sur le Bangladesh, le Vietnam, la Malaisie, Singapour et la Thaïlande, puis sur l'Inde et enfin sur l'Inde, le Pakistan, le Bangladesh, le Sri-Lanka et l'Arabie Saoudite.

Ces éléments de fait établis par les courriels produits ne sont pas suffisamment justifiés, au regard du nombre de ces revirements, par la nécessaire flexibilité invoquée par la société Eutelstat.

Il sera également observé que la direction des ressources humaines saisie par M. G., sans se référer aux dispositions contractuelles, a adressé à M. A. le 9 juillet 2001 un courrier évoquant son éventuel licenciement s'il persistait dans son attitude non coopérative alors qu'il lui avait été demandé le 4 juillet 2001 de concentrer sa force de travail sur le marché du Moyen-Orient plutôt que sur le marché chinois.

En octobre 2001, après que des télécopies destinées à M. A. ne lui aient pas été remises, le télécopieur a été déplacé, du couloir commun au service, dans le bureau d'un collègue, fermé à clé en son absence, et n'a été remis dans un lieu

accessible à M. A. qu'après son intervention auprès de l'instance hiérarchique supérieure.

A dater de cette période, M. G. a cessé toute relation avec M. A., ne communiquant avec lui que par courriels.

L'un et l'autre ont demandé une modification structurelle permettant la rupture de leur lien hiérarchique, ce à quoi il n'a pas été donné suite.

M. A. a vu alors sa compétence limitée de fait à la Corée et au Japon dont il parlait les langues, étant précisé que ces deux pays n'ont été couverts par un satellite d'Eutelsat, au demeurant mal positionné, qu'après le 28 décembre 2002.

M. A. démontre ne pas avoir eu d'entretien d'évaluation annuel après celui de fin 2000, bien qu'on lui ait demandé de remplir les fiches d'évaluation, et ne plus avoir bénéficié de primes ou d'augmentations salariales individuelles à compter de 2001, finissant par avoir une des rémunérations les plus basses de sa catégorie alors qu'il avait auparavant d'excellentes notations récompensées par des primes exceptionnelles et des promotions et augmentations.

M. G. était seul convié aux réunions commerciales et il n'est pas contesté que, comme le fit valoir

M. A., il ne retransmettait aucune information à son subordonné sur les décisions qui avaient pu y être prises ni ne le sollicitait auparavant pour présenter l'activité de la zone dont il avait la responsabilité.

M. A. démontre s'être vu refuser toute mission après octobre 2002 sauf une journée à Londres et avoir vu à plusieurs reprises des missions initialement prévues annulées au dernier moment alors que selon M. L. représentant la direction d'Eutelsat un commercial devait passer un tiers de son temps avec ses clients (pièce H 21 de M. A.).

Sur ce point la société Eutelsat se borne à faire valoir pour une des missions demandées le risque de SRAS au demeurant contesté par M. A. au vu des données de l'ONU, alors qu'elle lui reprochait en février 2003 des résultats insuffisants que ces missions auraient pu améliorer.

La formation commerciale demandée dès 2000 et recommandée par sa hiérarchie lui a été refusée chaque année, de même que la formation en coréen, pour la somme annuelle modique de 80 € qui a été considérée comme non pertinente et non prioritaire par Eutelsat alors qu'il s'agissait de la langue de l'un des pays dont il était chargé.

Interpellé en janvier 2002 par les représentants du personnel sur le cas de M. A. qui venait d'être hospitalisé pour asthénie majeure, le directeur des ressources humaines s'est borné à déclarer qu'il n'y avait pas de problème, que M. A. était fréquemment malade et voyait souvent le médecin du travail, ce qui s'est révélé inexact.

La perte de 12 kg de M. A. consécutive à ses difficultés professionnelles ne pouvait cependant passer inaperçue, et la société Eutelsat apparaît avoir manqué à ses obligations en matière de santé au travail en ne poursuivant pas son enquête après avoir entendu deux supérieurs hiérarchiques de M. A. sur leurs relations et en ne le faisant pas bénéficier, après un mois d'arrêt de travail entre décembre 2001 et janvier 2002, d'une visite de reprise alors que cette visite était d'autant plus nécessaire que le médecin du travail l'avait déclaré apte le 13 décembre 2001 en ajoutant "à revoir dans trois mois".

Enfin les demandes réitérées de M. A. relatives à sa situation difficile et à l'orientation de son travail souhaitée par sa hiérarchie sont demeurées sans réponse ainsi que le démontrent les pièces du dossier.

Sans s'il y ait d'entrer plus avant dans le détail des agissements dénoncés par le salarié, l'ensemble de ces éléments de fait apparaît caractériser de la part de sa hiérarchie directe et indirecte des agissements répétés de harcèlement moral sur lesquels la société Eutelsat n'apporte pas de justification convaincante, étant observé que l'absence de résultats reprochée à M. A. est à rapprocher de la situation dans laquelle il a été placé.

En conséquence l'ordonnance doit être confirmée en ce qu'elle a ordonné la poursuite des relations contractuelles jusqu'à la décision des juges du fond, l'audience devant le bureau de jugement étant au demeurant fixée en janvier 2006.

Les premiers juges ont à juste titre dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes des organisations syndicales au regard du caractère provisoire de la décision.

La société Eutelsat devra verser 2 000 € à M. A. au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance entreprise en toutes ses dispositions,

Condamne la société Eutelsat à verser 2 000 € à M. A. au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Feydeau, prés. - M^{es} Pacotte, Ricour, av.)