

HARCELEMENT MORAL Preuve – Aménagement de la charge (art. L. 1154-1) – Application –
Salarié accusé de harcèlement – Litige avec l'employeur.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 février 2012
Société Terreal contre M. (pourvoi n° 10-17.393)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 29 avril 2010) que M. M., engagé le 9 mai 2001 par la société Terreal et occupant en dernier lieu les fonctions de technicien qualifié, a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de trois jours notifiée le 28 novembre 2007 pour des faits de harcèlement commis sur une salariée de l'entreprise ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'annuler la sanction et de la condamner à verser au salarié diverses sommes au titre des rémunérations dues dû pendant la période de mise à pied injustifiée alors, selon le moyen :

1°/ qu'en matière de harcèlement moral, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat ; qu'ainsi, en présence d'éléments de fait faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral commis par un salarié à l'encontre d'un autre, il a l'obligation de prendre les mesures nécessaires à la cessation de ces agissements ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt que pour justifier du bien-fondé de la mise à pied de trois jours notifiée à M. M. le 28 novembre 2007, la société Terreal produisait aux débats, non seulement les lettres de

Mme Y... du 17 septembre 2007, de Mme Z... du 24 septembre 2007 et de Mme A... du 10 octobre 2007 lui dénonçant les faits précis de harcèlement moral, selon elles, Mme B..., 52 ans, employée comme intérimaire au sein de l'entreprise depuis le mois d'avril 2007, était victime de la part de M. M. sous les ordres duquel elle se trouvait, mais encore la lettre du 28 novembre 1997 portant sanction disciplinaire, précisant, en outre, que le 26 septembre 2007, l'intéressée avait confirmé oralement à M. C..., responsable des ressources humaines, les faits et propos dénoncés dans lesdites lettres et qu'interrogé sur ces faits par le même responsable des ressources humaines le 4 octobre 2007, M. M. avait lui-même reconnu avoir une attitude de « mauvais plaisantin » ne niant pas aller parfois trop loin ; que dès lors, en affirmant que les lettres de Mmes Y..., A... et Z..., qui ne faisaient que rapporter les propos tenus par Mme B..., ne démontraient pas que M. M. avait eu un comportement inacceptable envers Mme B..., bien qu'il lui incombât d'apprécier si, dans leur ensemble, les éléments concordants recueillis par la société Terreal, notamment les auditions de M. M. et de Mme B... eux-mêmes, ne laissaient pas supposer l'existence du harcèlement moral dénoncé, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du Code du travail ;

2°/ que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la partie défenderesse devant alors prouver que les agissements reprochés n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement ; que dès lors, en se fondant sur la seule attestation de M. D... déclarant ne pas avoir constaté de faits d'agressivité ou de violence provenant de M. M. et qu'interrogée par lui après l'enquête menée par la direction de la société Terreal, Mme B... aurait démenti avoir été harcelée, laquelle était pourtant impropre à faire la preuve de ce que les agissements précis reprochés à M. M., et – à tout le moins partiellement – reconnus par lui devant le responsable des ressources humaines, n'étaient pas constitutifs de harcèlement moral, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du Code du travail ;

3°/ que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la partie défenderesse devant alors prouver que les agissements reprochés n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement ; qu'en l'espèce, dans sa lettre du 10 octobre 2007, Mme A... faisait état de faits précis de harcèlement moral dont elle déclarait avoir elle-même été victime de la part de M. M. avant que celui-ci ne s'attaque à Mme B..., en particulier de ce qu'il s'en était pris à elle dès son arrivée dans l'entreprise, en qualité qu'intérimaire destinée à reprendre le poste de responsable sécurité qu'il occupait jusqu'alors, et avait fait courir la rumeur mensongère qu'elle avait eu des relations sexuelles au sein même de l'usine avec un autre de ses collègues, M. E... ; que ces déclarations étaient corroborées par celles de Mme Z..., qui dans sa lettre adressée à la société Terreal le 24 septembre 2007, avait également indiqué que « M. M. avait déjà traumatisé Mme F... à son arrivée dans la société, disant à tout le monde que c'était de sa faute s'il s'est retrouvé au service qualité ». Il lui a mené la vie dure, toujours à espionner ce qu'elle faisait, à critiquer et même à inventer des « relations sexuelles avec certains salariés » ; que dès lors, en se bornant à affirmer, pour écarter ces éléments laissant

présumer l'existence du harcèlement moral sanctionné par l'employeur, que les accusations de Mme A... étaient contestées par M. M., la Cour d'appel a nécessairement fait peser sur la salariée la charge de la preuve du harcèlement sanctionné, violant ainsi l'article L. 1152-1 du Code du travail ;

4°/ qu'il appartient aux juges d'appréhender les faits invoqués dans leur ensemble et de rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué ; que dès lors, en ne recherchant pas si, ajoutés à ceux rapportés concernant Mme B..., les agissements que Mme A... déclarait avoir précédemment subis du même M. M. ne permettaient pas à l'employeur de présumer l'existence d'agissements de harcèlement moral répétés par ce dernier au sein de l'entreprise, la Cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du Code du travail ;

Mais attendu que les dispositions de l'article L. 1154-1 ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Lacabarats, prés. - M. Contamine, rapp. - M. Foerst, av. gén. - M^e Haas, SCP de Chaisemartin et Courjon, av.)

Note.

Prouver le harcèlement moral... Lourde charge ! Qui la supporte ? Dans sa configuration contentieuse la plus classique, le harcèlement moral met en scène judiciaire un salarié qui se prétend victime de harcèlement moral et qui demande au juge social « réparation », et son employeur, débiteur d'indemnisation en vertu de son obligation de sécurité de résultat (qu'il soit ou non l'auteur des agissements reprochés) et responsable de l'éventuelle illicéité de la rupture consommée (suite à un licenciement pour inaptitude, à une prise d'acte, à un licenciement pour faute) ou sollicitée (action en résiliation judiciaire) du contrat de travail. Pour éviter que les chances de succès de l'action engagée par le salarié ne partent en fumée, consommées dans le « brasier ardent » (1) (alimenté par le souffle de l'article 1315 du Code civil) d'une *probatio diabolica*, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (réaménagée sur ce terrain par une loi du 3 janvier 2003), dont l'inspiration communautaire est évidente (2), a institué un régime probatoire spécifique (que l'on retrouve en d'autres champs : discrimination (3), dénonciation de faits de corruption (4)...), à deux temps, à double ressort (C. trav., art. L. 1154-1) (5). Ce mécanisme est trop connu pour qu'il soit nécessaire ici d'y revenir.

(1) Le temps est à la célébration du film muet... cédon-y (*Le brasier ardent* de Ivan Mosjoukine, 1923).

(2) C. Huriot et a., Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de modernisation sociale, n° 275, annexe au PV de la séance du 18 avril 2001.

(3) C. trav., art. L. 1134-1.

(4) C. trav., art. L. 1161-1.

(5) Mécanisme dont les fonctionnaires et agents publics furent, de façon tout à fait contestable, privés par la loi du 17 janvier 2002... Cependant, dans un arrêt du 11 juillet 2011 (n° 321225), le Conseil d'Etat transpose aux « travailleurs du public » l'équilibre probatoire institué par le Code du travail. *Contra* : CAA Marseille, 18 janv. 2011, n° 08MA01385.

Tout juste rappellera-t-on, à l'aune de la jurisprudence récente, deux choses essentielles :

- La charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié qui s'en prétend victime (6) ! Aussi simple et solidement fondée qu'elle soit, cette solution semble néanmoins avoir encore du mal à pénétrer tous les prétoires, tous les esprits. Et la Chambre sociale de la rappeler régulièrement, fermement, à quelques juges du fond « étourdis » (7).

- Ces derniers doivent prendre en compte *l'ensemble des éléments* présentés (8) par le salarié et ces éléments *dans leur ensemble* (9).

C'est cependant un tout autre type de contentieux que donne à voir l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 7 février 2012. Les débats ne mettaient point face à face l'employeur et le salarié victime, mais l'employeur et le salarié sanctionné pour s'être livré à des actes harcelants. C'est ainsi l'auteur prétendu, et non la victime potentielle du harcèlement moral, qui se trouve ici dans le rôle du demandeur à l'action judiciaire, contestant la validité de la mesure disciplinaire dont il a été l'objet. Dans cette configuration litigieuse, celui qui veut établir la réalité des agissements de harcèlement moral, ce n'est donc plus le salarié requérant, mais l'employeur qui en a fait le motif de la sanction prononcée.

L'article L. 1154-1 du Code du travail trouve-t-il à s'appliquer dans pareille hypothèse ? L'employeur est-il en droit d'en invoquer le jeu lorsqu'il entend administrer la preuve de la faute commise par son salarié ?

C'est à cette question que la Chambre sociale répond, pour la première fois, à notre connaissance, dans l'affaire ici rapportée. Réponse négative : « *les dispositions de l'article L. 1154-1 ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral* ». L'article L. 1154-1 mis « hors jeu » par la jurisprudence, le litige relatif à l'appréciation de la licéité de la sanction relèvera alors du régime de preuve partagée institué par les articles L. 1235-1 et L. 1333-1 du Code du travail. L'article L. 1154-1 – la solution vaut également pour les autres textes à la substance normative similaire – n'y fait pas

exception ; du point de vue probatoire, le harcèlement est donc une faute comme les autres !

La solution mérite d'être approuvée. D'abord parce qu'elle fait écho à la lettre même du texte. A lire son premier alinéa, seuls bénéficient du dispositif probatoire aménagé « *le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié* ». De l'employeur, il n'est nulle question. Ensuite, parce que la formule légale exprime parfaitement l'esprit de ceux qui l'ont ciselée. Il résulte en effet clairement des débats parlementaires que l'aménagement du système probatoire que consacre l'article L. 1154-1 avait pour but, pour fonction, d'assurer *aux salariés* une protection effective contre le harcèlement moral (10), de pallier la difficulté pour *les victimes* de harcèlement moral de prouver, devant le juge, la réalité du harcèlement (11). Il tend ainsi, avant tout, à faciliter la reconnaissance des pratiques harcelantes dans une optique de « réparation » (nullité d'une mesure patronale, allocation de dommages et intérêts) des préjudices subis par la victime ! Mécanisme de faveur pour le salarié-cible, ce régime spécifique de preuve ne saurait être invoqué par l'employeur contre le salarié-auteur, fut-ce pour établir qu'il s'est livré aux pires vilénies. Par ailleurs, il est peu contestable que l'obstacle probatoire qui se dresse devant l'employeur qui entend établir l'existence de faits de harcèlement n'est pas tout à fait de même hauteur que celui, infranchissable, que l'article 1315 du Code civil eût contribué, dans nombre de cas, à ériger devant le salarié. Il est plus aisé pour l'employeur – sans que l'on prétende que cela soit toujours facile – que pour un simple salarié (au demeurant fragilisé par les événements qu'il a subis) de mener une enquête, de recueillir des témoignages, de procéder à des vérifications matérielles, de se procurer des documents utiles.

Réserver au travailleur victime le bénéfice du régime probatoire institué par l'article L. 1154-1 du Code du travail, texte sans envers ni revers, c'est donc à la fois garantir les droits du salarié prétendument auteur d'actes de harcèlement moral, sans pour autant entraver la réaction disciplinaire de l'employeur. Employeur tenu, en vertu de son obligation de prévention (C. trav., art. L. 1152-4), de protéger la

(6) Soc. 12 janv. 2012, n° 10-23440 ; Soc. 23 nov. 2011, n° 10-18195.

(7) Soc. 15 nov. 2011, n° 10-30463 ; Soc. 8 juill. 2010, n° 08-45478.

(8) Soc. 7 mars 2012, n° 10-16866 ; Soc. 29 févr. 2012, n° 10-20759.

(9) Soc. 15 févr. 2012, n° 10-21576 ; Soc. 31 janv. 2012, n° 10-25716.

(10) G. Terrier, Rapport fait au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi de modernisation sociale, n° 3073, 21 mai 2001.

(11) C. Huriet et a., rapport précité ; J. Y Frouin, « La preuve en droit du travail. Deuxième partie : la charge de la preuve », SSL 29 mai 2006, n° 1263, 2006, p. 6 : « *Dans plusieurs domaines dans lesquels la preuve d'actes ou comportements illicites de l'employeur est particulièrement difficile à rapporter pour le salarié, le législateur a procédé à un déplacement de la charge de la preuve en ne faisant supporter au salarié que la charge initiale de l'allégation, la charge de la preuve (et donc d'une preuve négative) étant ensuite supportée par l'employeur* ».

victime *et* de punir le coupable (12) sur le fondement d'investigations qui doivent être conduites sans délai et sans attendre l'issue de l'action prud'homale éventuellement engagée par la première (13).

D'aucuns jugeront peut-être la conclusion trop optimiste. Cette lecture de l'article L. 1154-1 du Code du travail, pour justifiée qu'elle soit, ne risque-t-elle pas d'avoir de fâcheuses, d'inopportunes conséquences sur le terrain de la prévention du harcèlement moral ? Si la lutte pour la dignité au travail passe par un aménagement de la preuve au profit de celui que les agissements répréhensibles frappent, ne suppose-t-elle pas également, symétriquement, une extension de cet aménagement au bénéfice de celui qui entend les réprimer ? On ne le pense pas. L'ambition première, la principale vocation, de l'article L. 1154-1 du Code du travail ne relève pas du registre prophylactique (cf. *supra*). Et dans les faits, la possibilité (ou non) pour

l'employeur de le mobiliser ne devrait avoir aucun effet véritable sur le choix des acteurs de se livrer (ou non) à des pratiques harcelantes (ne serait-ce que parce que leur victime, elle, en bénéficie). Par ailleurs, reconnaître que la sanction est élément de prévention – ce qu'elle est incontestablement – n'implique en rien d'en faciliter la justification *au détriment* du salarié « mis en accusation ».

Sans effet bénéfique sur le terrain de la prévention, la solution contraire à celle adoptée le 7 février 2012 eut été en revanche de nature à favoriser des décisions patronales faisant du harcèlement moral un prétexte commode à des décisions disciplinaires autrement sans motif réel et sérieux. La lutte contre le harcèlement moral, si nécessaire, n'avait rien à y gagner.

Patrice Adam, *Maître de conférences en droit privé,*
Université de Lorraine

(12) Car l'obligation pour l'employeur de tout mettre en œuvre pour éviter qu'une situation de harcèlement ne réapparaisse implique nécessairement que celui qui s'y est livré ait fait l'objet d'une sanction à la hauteur de la gravité de la faute commise. Car il est tout bonnement impossible de prétendre prévenir (au sens d'empêcher pour l'avenir) le harcèlement moral lorsque l'on n'a pas sanctionné celui qui, au présent ou au passé, s'y livre ou s'y

est livré ! L'ANI du 26 mars 2010 *relatif au harcèlement et à la violence au travail* (article 5) fonde également une telle obligation de sanctionner.

(13) P. Adam, « Le harcèlement moral dans ses habits d'été (de la place du Palais Royal au quai de l'Horloge) », RDT 2011, p. 576.