

CONTRAT DE TRAVAIL Harcèlement – Indemnisation – Préjudice – Actes de harcèlement (L 1152-1)

– Manquement à l’obligation de prévention (L 1152-4) – Caractère distinct.

PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL Autorisation administrative de licenciement – Licenciement pour inaptitude en lien avec un harcèlement moral – Office du juge judiciaire – Indemnisation du harcèlement (oui) – Contrôle de la validité de la rupture (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 juin 2012

RATP contre P. (pourvoi n° 10-27.694)

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. P. , engagé à compter du 6 septembre 1993 en qualité d’agent de sécurité par la RATP, a été réformé, le 25 juin 2007, avec autorisation de l’inspection du travail, à la suite d’un avis d’inaptitude à son poste statutaire ; qu’il a saisi la juridiction prud’homale d’une demande en paiement de diverses sommes, notamment pour discrimination et harcèlement moral ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l’employeur :

Attendu que la RATP fait grief à l’arrêt de la condamner à verser à M. P. une somme en réparation du préjudice résultant de la violation de l’obligation de prévention du harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges du fond ne peuvent appuyer leurs décisions sur des éléments de preuve dépourvus de pertinence ; qu’en l’espèce, la cour, qui a estimé que le rapport d’audit établi par le cabinet Emergences était de nature à établir un manquement de l’employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement moral, quand la RATP avait souligné, dans ses conclusions, que cet élément de preuve était dépourvu de pertinence, car il se fondait sur le seul “ressenti” d’une catégorie d’agents, sans être étayé par le moindre élément concret, outre qu’il avait été établi pour être produit dans une autre instance, a violé l’article 1315 du code civil ;

2°/ que le manquement de l’employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l’entreprise ne peut se cumuler avec l’indemnisation des actes de harcèlement moral eux-mêmes, dès lors qu’ils sont imputés à l’employeur ; qu’en l’espèce, la cour, qui a accordé à M. P. une indemnisation au titre de la méconnaissance, par la RATP, de son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l’entreprise et des dommages-intérêts réparateurs du harcèlement moral que lui aurait fait subir son employeur, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du Code du travail ;

Mais attendu, d’abord, que la cour d’appel a souverainement apprécié la force probante qu’il convenait d’attacher au rapport d’audit en cause ;

Attendu, ensuite, que les obligations résultant des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d’elles, lorsqu’elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ;

D’où il suit que le moyen n’est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de l’employeur (...)

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal de l’employeur :

Vu la loi des 16 et 24 août 1790 ;

Attendu que si elle ne prive pas le salarié du droit de demander réparation du préjudice qui est résulté du harcèlement moral dont il a été victime, l’autorisation de licenciement accordée par l’autorité administrative ne permet plus au salarié de contester la cause ou la validité de son licenciement en raison d’un harcèlement ;

Attendu que pour condamner la RATP à payer à M. P. une somme à titre d’indemnité au titre des effets de la rupture, l’arrêt retient que la rupture du contrat de travail est consécutive à la dégradation de la santé du salarié suite aux agissements de harcèlement moral dont il a été victime, qu’en conséquence, le licenciement produit les effets d’un licenciement nul, justifiant l’allocation de dommages-intérêts ;

Qu’en statuant ainsi, la cour d’appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le premier moyen du pourvoi incident :

Vu l’article L. 1134-1 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes tendant à ce que la RATP soit condamnée à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l’arrêt retient que M. P. expose que ses efforts continus de formation et l’obtention de différents diplômes devaient lui permettre au minimum d’obtenir un poste d’agent de maîtrise au sein du département environnement et sécurité, qu’il affirme également que plusieurs autres salariés dont l’ancienneté est comparable à la sienne sont devenus pilotes de sécurité et ont tous accédé au statut d’agent de maîtrise niveau 9 ou 10, que cependant le salarié a pris l’initiative des différentes formations qu’il a pu suivre, que dans ces circonstances l’article 4. 1 du protocole sur la formation professionnelle continue stipule que la reconnaissance des diplômes obtenus n’est pas de plein droit, que par ailleurs, la RATP démontre par une attestation du 20 janvier 2005 de M. Y., chargé de mobilité de l’encadrement, et d’une lettre adressée à M. P. le 23 décembre 2005, que M. P. n’a pas exercé les droits qui lui étaient ouverts au titre de la bourse de l’emploi afin de valoriser ses diplômes, qu’enfin, s’agissant du panel de comparaison proposé, le salarié ne développe pas son argumentation se contentant des allégations rapportées,

qu'il ressort de ces constatations que les éléments avancés par M. P. ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans examiner le panel de comparaison produit par le salarié ni vérifier si le salarié n'avait pas connu une stagnation de sa carrière en dépit de l'obtention de plusieurs diplômes dans le domaine de la sécurité pouvant être utiles à l'exercice de son activité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu que la cassation sur le premier moyen du pourvoi incident entraîne par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de la demande de reclassification critiquée par le second moyen du pourvoi incident qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qui concerne la nullité de la rupture et l'indemnité allouée à ce titre, la demande à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, et la demande à titre de reconstitution de carrière, l'arrêt rendu le 12 octobre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

(M. Lacabarats, prés. – M. Frouin, rapp. – M. Lalande, av. gén. – SCP Odent et Poulet, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)

Note.

1. Un salarié investi de mandat représentatif est réformé du poste statutaire qu'il occupe au sein de la RATP en suite d'une inaptitude et après autorisation de l'inspecteur du travail. Il saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes tendant notamment à indemniser la discrimination et le harcèlement moral qu'il estime avoir subis.

La Cour d'appel saisie considère que l'employeur avait été alerté de cas de souffrance au travail par un courrier de six médecins du travail faisant suite à des plaintes de nombreux agents, que ces éléments étaient confortés par les conclusions du rapport d'audit de cabinet d'expertise, que la Commission de la Politique de la Ville et de la Sécurité du Conseil régional d'Ile-de-France avait prévu une réunion sur la problématique à laquelle la RATP ne s'est pas rendue, ce dont il résultait qu'à plusieurs reprises, l'employeur avait été alerté de cas de souffrance au travail mais n'y avait apporté aucune réponse, manquant ainsi à son obligation de prévention du harcèlement moral ; que dès lors le salarié avait subi des actes de harcèlement moral soutenus par l'inaction de son employeur (1).

2. La Cour d'appel octroie donc au salarié une indemnisation sur un double fondement réparant, d'une

part, le harcèlement moral subi et d'autre part, la violation par la RATP de son obligation légale de prévention des agissements de harcèlement moral.

L'employeur se pourvoit en cassation, amenant la Haute cour à conforter la position des juges du fond d'avoir considéré probant le rapport d'un cabinet d'expertise indépendant et à édicter que « *les obligations résultant des articles L.1152-4 [obligation de prévention des agissements de harcèlement moral] et L.1152-1 [obligation de protection des salariés face aux faits de harcèlement moral] du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques* » (ci-dessus, P+B).

L'employeur a, envers ses salariés, une obligation générale de sécurité de résultat (2), notamment en matière de harcèlement moral (3). En la matière, l'employeur a une obligation spécifique de « *prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* » (4) et le manquement à cette obligation ouvre droit à indemnisation du salarié sur le fondement de l'article 1147 du Code civil.

Ainsi, un préjudice unique ne pouvant être doublement réparé, tout salarié victime de harcèlement moral, générateur par nature de préjudice, est recevable à demander l'indemnisation par son employeur de la violation de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, dès lors qu'il résulte de cette violation un préjudice *distinct* de celui généré par les agissements eux-mêmes.

Comme le note un commentateur anonyme (5), différents cas de figure justifient cette dissociation : tout d'abord lorsque la violation de l'un des textes ne s'accompagne pas de l'autre. C'est le cas lorsque le harcèlement intervient alors que toutes les mesures de prévention avaient été prises ; inversement, une violation des mesures de prévention ne débouche pas nécessairement sur la commission d'actes de harcèlement. Enfin, cette dissociation peut aboutir à un cumul lorsque, comme en l'espèce, le salarié, au-delà des actes de harcèlement, a subi une continuation de ces agissements due à l'inertie de son employeur pourtant avisé des faits (6).

3. Cet arrêt est également l'occasion pour les juges du Quai de l'Horloge de réaffirmer que « *si elle ne prive pas le salarié du droit de demander réparation du préjudice qui est résulté du harcèlement moral dont il a été victime, l'autorisation de licenciement accordée par l'autorité administrative ne permet plus au salarié de contester la cause ou la validité de son licenciement en raison d'un harcèlement* »

(1) Extrait du pourvoi disp. sur legifrance.

(2) Voir notamment Soc. 28 févr. 2002 n° 99-21255, Bull. civ. V, n° 81, Dr. Ouv. 2002, p. 166, n. F. Meyer et Dr. Ouv. 2003, p. 41, n. Y. Saint-Jours ; Ass. Plén. 24 juin 2005 n° 03-30038, Bull. Ass. pl. n° 7, Dr. Ouv. 2005, p. 475, obs. F. Kessler ; S. Tournaux « L'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur : un traitement aux effets mal mesurés » Dr. Ouv. 2012, p. 571.

(3) Soc. 21 juin 2006 n° 05-45914 à 05-45919, Bull. civ. V n° 223, Dr. Ouv. 2005, p. 535, n. F. Sarmito.

(4) Article L.1152-4 du Code du travail.

(5) RJS 07-08/2012 n° 680.

(6) On peut se reporter à l'un des volets de cette affaire pour en prendre la mesure : CA Paris 16 sept. 2002, Dr. Ouv. 2003, p. 520.

(7) et entrer en voie de cassation partielle de ce chef.

Par la réaffirmation de cette solution, la Chambre sociale persiste dans une position critiquable. En effet, alors que l'autorité administrative n'a pas à rechercher la cause de l'inaptitude physique, et donc à vérifier si cette inaptitude trouve son origine dans des agissements de harcèlement subis par le salarié ou toute autre forme de discrimination autre que syndicale (8), la position de la Cour de cassation dénie la capacité des juridictions judiciaires à connaître de ces questions ; elle laisse le « salarié protégé » (sic !) dans une situation sans voie de justice pour être rétabli dans ses droits et consacre une différence de traitement avec les salariés non-protégés dont le licenciement prononcé pour inaptitude consécutive à des agissements subis de harcèlement est entaché de nullité (9). Aspirons donc à une évolution

rapide de cette solution incompréhensible.

Une telle contrariété de positions des juridictions des deux ordres aboutissant à un déni de justice, elle ouvre droit à un recours direct devant le Tribunal des conflits (10) devant être introduit dans les deux mois à compter du jour où la dernière en date des décisions n'est plus susceptible d'aucun recours devant les juridictions soit de l'ordre administratif, soit de l'ordre judiciaire (11).

4. Le régime probatoire en matière de discrimination (syndicale) est bien connu et ne devrait pas même avoir à être rappelé (12) ; malgré un texte sans équivoque (L. 1134-1), il a pourtant été perdu de vue, une fois de plus, par les juges du fond, d'où la cassation sur ce point (premier moyen du pourvoi incident).

Thierry Durand, *Conseiller prud'homme*

(7) Même solution, Soc. 15 nov. 2011 n° 10-18417, 10-30463 et 10-10687, Bull. civ. V, Soc. 29 nov. 2011 n° 10-19435, Bull. civ. V, Dr. Ouv. 2012, p. 243, obs. P. Bouaziz et I. Goulet, Dr. Ouv. 2012, p. 329, obs. J. Déchoz et S. Geynet-Bourgeon ; Soc. 12 juill. 2010 n° 08-44642, Bull. civ. V, n° 170, Dr. Ouv. 2011, p. 145, n. G. Chalon et C. Substelny.

(8) CE 6 mai 1996 n° 169573, *Sté Stradal Industries* ; CE 7 octobre 2009 n° 319107, *SA Autocars Suzanne*, Rec. Tables ; CAA Nantes 14 avr. 2011 n° 09NT01319, *Jacqueline Fidelin*, v. obs. J. Déchoz et S. Geynet-Bourgeon, préc., p. 330.

(9) Art. L.1152-2 et L.1152-3 C. trav. ; Soc. 23 sept. 2008 n° 07-42920, *Sté Le Jardin d'acclimatation* ; Soc. 10 nov. 2009 n° 07-45321, Bull. civ. V, n° 247, *Salon Vac. loisirs*, Dr. Ouv. 2010, p. 117, P. Adam.

(10) Loi du 20 avril 1932 ouvrant un recours devant le Tribunal des conflits contre les décisions définitives rendues par les tribunaux judiciaires et les tribunaux administratifs lorsqu'elles présentent contrariété aboutissant à un déni de justice ; TC 4 nov. 1985 n° 02339, Recueil ; TC 17 déc. 2001 n° C3273 ; TC 6 juillet 2009 n° 3692, Recueil.

(11) Art. 2 de la loi du 20 avril 1932 ; TC 12 avril 2010 n° C3731.

(12) On renverra par ex. au rappel de L. Bod sous CPH Toulouse 7 nov. 2011, Dr. Ouv. 2012, p. 230.