

CONTRAT DE TRAVAIL – Harcèlement moral – Obligation de l'employeur d'assurer la protection des salariés (L. 230-2 I C. Tr.) – Harcèlement perpétré par le salarié d'une entreprise extérieure – Caractère indifférent de l'extériorité – Carence de l'employeur qui ne s'est pas opposé à un processus ayant abouti à une déclaration d'inaptitude – Dommages et intérêts.

COUR D'APPEL DE DIJON (Ch. Soc.) 30 mai 2002 - FDSEA contre Liliane D.

MOTIFS :

Attendu que liminairement la FDSEA a souligné que lors de la saisine du Conseil de prud'hommes Mme D. n'avait présenté aucune demande fondée sur un harcèlement ; que jusqu'en février 2000, soit quelques mois après la tentative de conciliation, le harcèlement n'a pas été invoqué ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article R 516.2 du Code du travail, les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables en tout état de cause, même en appel, sans que puisse être opposée l'absence de tentative de conciliation ;

Que par suite, il importe peu que le Conseil de prud'hommes n'ait pas été saisi initialement d'une demande au titre de harcèlement, observation faite que le bien fondé d'une demande jugée recevable ne peut varier en fonction du moment où elle a été présentée ;

Attendu que Mme D. a été engagée le 3 janvier 1972 sans contrat écrit, par la FDSEA de Saône-et-Loire en qualité de comptable à temps plein ; qu'à sa demande, par avenant du 30 mars 1990, le temps de travail a été ramené à 80 % d'un temps plein ;

Qu'en raison de son état de santé, Mme D. a été déclarée inapte à tout poste par le médecin du travail et a été licenciée pour inaptitude par lettre du 29 juin 2000 ;

Sur l'annulation de l'avertissement du 16 juillet 1999 : (...)

Sur le harcèlement moral :

Attendu qu'aux termes de l'article L 230.2-I du Code du travail le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs ;

Qu'il en résulte pour l'employeur l'obligation de préserver le salarié d'une dégradation de son état nerveux et psychique dont le motif a sa source dans l'entreprise ;

Attendu qu'en l'espèce la dégradation de l'état de santé de Mme D. ne peut être sérieusement discutée ;

Qu'il suffit de se reporter aux certificats établis le 25 février 2000 par le Dr Pigache, médecin du travail agricole et le 11 janvier 2000 par le Dr Laboutière, psychiatre ;

Qu'au vu de ses constatations, lors de la visite de reprise du 29 mai 2000, le médecin du travail a déclaré Mme D. inapte à tout poste de l'entreprise et des structures qui en dépendent, son maintien pouvant entraîner un danger immédiat pour sa santé ;

Que le licenciement pour inaptitude est intervenu le 29 juin 2000 ;

Que le Dr Laboutière avait relevé :

- que Mme D. exprimait un sentiment d'indignité essentiellement centré sur sa compétence professionnelle,
- que Mme D. ne pouvait reprendre son activité professionnelle dans un contexte qu'elle se sentait incapable d'affronter ;

Attendu qu'il n'est pas contesté par la FDSEA que Mme D. présentait un syndrome anxio dépressif caractérisé : souffrance morale intense se manifestant par des pleurs, des tremblements, des difficultés d'expression, est attesté par le médecin du travail dès le 28 janvier 1999 ; que la permanence des manifestations dépressives a été vérifiée ultérieurement par le médecin du travail notamment le 6 janvier 2000 à l'occasion

d'un entretien de pré-reprise après un accident de trajet, en date du 7 ;

Qu'au vu des constatations médicales l'employeur ne peut sérieusement contester que la dégradation de l'état de santé de Mme D. trouve son origine dans l'entreprise alors que le médecin du travail n'a pas estimé nécessaire de recourir aux deux examens médicaux prévus à l'article R 241.51.1 du Code du travail, estimant que le maintien de Mme D. à tout poste pouvait entraîner un danger immédiat pour la santé de la salariée ;

Que la constatation d'une impossibilité de reprise du travail par le médecin du travail, dont l'avis s'impose à l'employeur d'un danger immédiat pour la santé de la salariée implique nécessairement l'existence de conditions de travail incompatibles avec l'état de santé de Mme D. antérieur à l'accident de trajet ;

Attendu que par application de l'article L 121.1 du Code du travail, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun ; qu'aux termes de l'article 1147 du Code civil, l'employeur peut être condamné au paiement de dommages intérêts à raison d'un manquement à ses obligations observation faite que par application de l'article 1184 du Code civil l'action en résiliation d'un contrat de travail peut être également recevable dès lors qu'elle est fondée sur l'inexécution par l'employeur de ses obligations ;

Qu'en l'espèce l'action de la salariée est fondée sur les dispositions de l'article 1147 du Code civil ; que par suite, par application de l'article 12 du nouveau Code de procédure civile le Conseil de prud'hommes a exactement considéré que la demande de Mme D. avait un fondement contractuel ;

Attendu que le Conseil de prud'hommes a exactement considéré que Mme D. avait effectivement eu à souffrir d'un comportement excessif de M. B., dont le but quelquefois clairement exprimé (au vu notamment des déclarations de Mme T. et de M. P.) était de la conduire à démissionner ;

Que les éléments suivants ont été exactement pris en compte par le Conseil de prud'hommes : *"Le courrier du 29 décembre 1998 et l'annotation du 9 sur celui du 6 avril 1999. Dans le premier cas, M. B. reprochait sévèrement à Mme D. de n'avoir pas effectué un travail qui ne lui incombait pas eu égard à la lettre de mission non modifiée du 8 août 1996. Dans le second, M. B. sollicitait de Mme D. des explications sur une erreur dont il avait pris connaissance par la banque qui s'excuse de l'avoir commise ; Mme D. avait en effet adressé un bordereau de remise de chèques à créditer au compte de la FDSEA d'un montant de 233 849,61 F et le Crédit Agricole avait passé une écriture de 210 305,82 F seulement, qu'il régularisait. La rigueur et les qualités professionnelles de M. B. excluent toute méprise de sa part :*

- *le formalisme exigé pour solliciter un entretien,*
- *le fait que M. B. tarde à traiter ses demandes de congés,*
- *le fait qu'elle soit ostensiblement ignorée par M. B. lors de salutations à un groupe de personnes dont elle faisait partie,*
- *le fait que même en sa présence et alors que son bureau était contigu au sien, M. B. communique avec elle par "post-its". Si certains apparaissent justifiés et adaptés – ainsi que le relève justement Mme A. – d'autres en revanche sont plus curieux tels celui par lequel il est demandé à Mme D., "pourquoi votre machine est-elle cassée ?"*

- la remarque selon laquelle Mme D. avait signé son arrêt de mort en sollicitant un entretien."

Qu'au vu de ces éléments objectifs, il est établi que M. B. a commis des faits de harcèlement dont Mme D. a été victime, avant la suspension de son contrat de travail en décembre 1999 ;

Attendu que la FDSEA soutient qu'elle ne peut répondre du comportement de M. B. dès lors que ce dernier est salarié d'une structure juridique distincte le Centre agréé de comptabilité FISCAGRI ;

Mais attendu qu'il suffit d'observer :

- que Mme D. était de par la volonté de la FDSEA placée sous l'autorité hiérarchique de M. B., lequel donnait des directives à Mme D. ;

- que l'employeur avait été informé de la situation de Mme D. et des critiques formées par cette dernière à l'encontre de M. B. ; qu'il suffit de se reporter au courrier adressé le 19 mars 1999 par la délégation unique du personnel à M. D., président du groupe FDSEA 71 ;

Attendu que l'employeur est directement engagé par les agissements d'un directeur qui, à la suite des fonctions qui lui ont été attribuées, exerce une autorité hiérarchique sur une salariée victime de harcèlement commis par ce directeur ;

Qu'au vu des attestations produites, il est établi que Mme D. était placée sous les ordres de M. B., lequel a admis avoir la responsabilité de toutes les comptabilités des structures ;

Attendu qu'au surplus en n'étant pas intervenu pour faire cesser le harcèlement dont M. B. se rendait coupable,

situation qui avait été portée à sa connaissance, la FDSEA a commis une faute ;

Attendu que pour apprécier le préjudice subi par Mme D., il doit être tenu compte que la dégradation de son état de santé a été telle qu'une inaptitude totale en est résultée ;

Que le préjudice de Mme D. doit être indemnié par l'allocation de la somme de 25 000 euros (163 989,25 F) le Conseil de prud'hommes ayant fait une appréciation insuffisante du préjudice ;

Sur l'indemnité de licenciement : (...)

PAR CES MOTIFS :

Confirmant partiellement le jugement déféré,

Annule l'avertissement adressé à Mme D. le 16 juillet 1999,

Dit que Mme D. a été victime de faits de harcèlement moral,

Dit que la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Saône-et-Loire est directement engagée par les agissements du directeur exerçant une autorité hiérarchique sur la salariée, victime des faits de harcèlement commis par ce directeur,

Condamne la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Saône-et-Loire à payer à Mme D. :

- la somme de 25 000 euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice résultant du harcèlement,

- la somme de 23 401,67 euros au titre du solde restant dû sur son indemnité de licenciement.

(M. Drapier, prés. - M. Bourrier, mand. synd. - Me St Martin Crayton, av.)

NOTE.

Cette décision ne manque pas d'intérêt tant les faits de harcèlement relevés constituent un modèle du genre (comportement excessif du supérieur hiérarchique dans le but clairement exprimé de conduire la salariée à démissionner, reproche pour travail non exécuté alors qu'il n'entraînait pas dans la mission définie, ignorance ostensible et communication réduite à l'envoi de "post-its"...).

Mais la richesse de la décision des premiers juges, confirmée en appel, réside d'une part dans l'interprétation de l'article L.230-2 I du Code du travail dans sa version antérieure à l'adoption de la loi sur la modernisation sociale (1) et d'autre part sur le fondement contractuel de l'action intentée par la salariée.

En effet, dès avant la loi de modernisation sociale, la décision commentée interprète largement l'article L.230-2 I du Code du travail, en précisant que « l'employeur a l'obligation de préserver le salarié d'une dégradation de son état psychique et nerveux dont le motif a sa source dans l'entreprise ».

A ce propos, il paraît nécessaire d'attirer l'attention sur la nouvelle formulation de l'article L. 230-2 I. Il est fait mention de la santé physique et *mentale* des salariés, ce qui de fait confère une place plus grande à la subjectivité des salariés. En outre, les évolutions récentes de la Cour de cassation sur la reconnaissance des effets pathogènes du harcèlement permettront désormais la prise en charge des atteintes psychiques au même titre que les lésions corporelles (2).

Si l'on pouvait craindre une vision trop réductrice de la notion de santé, en raison de la précision apportée par la loi, l'évolution jurisprudentielle laisse présager que l'on se rapproche de la définition de la santé donnée par l'OMS au sens « *d'état complet de bien-être physique, mental et social* » (3).

A ce stade, il est nécessaire de souligner l'importance de la prévention en matière de harcèlement moral. A ce sujet, nous partageons en tous points l'analyse de M. Milet qui précise que « *c'est en termes d'évaluation des risques et de révision des organisations du travail insupportables ou défaillantes qu'il convient d'appréhender le phénomène de harcèlement et de l'endiguer* » (4).

Si en la matière, l'employeur a le rôle principal il ne faut pas négliger les moyens d'intervention mis à disposition des représentants du personnel pour éviter que le délit de harcèlement ne soit constitué.

(1) Loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17/01/2002 : JO 18/01/02, p. 1008.

(2) Cass. Civ. 2e, 1er juillet 2003, pourvoi n°02-30576 M. c/CPAM de Dordogne

(3) Dès 1946, l'Organisation Mondiale de la Santé définissait la santé comme « *un état complet de bien-être physique, mental et social* ».

(4) RPDS, n° 701, septembre 2003 ; add. les actes du colloque "Harcèlement moral, management et organisation du travail" Dr. Ouv. juin 2002 p. 225 s.

Est-il dans ce contexte nécessaire de rappeler que l'action du médecin du travail est également primordiale (5) et dans des cas extrêmes comme en l'espèce, la déclaration d'inaptitude à tout poste en raison d'un danger immédiat pour la santé des salariés (6) évite et/ou limite les altérations.

Quant au fondement contractuel de l'action de la salariée (7), la décision commentée s'inscrit dans le mouvement actuel de consécration d'une obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur (8).

Compte tenu des modifications introduites par la loi Fillon en matière de preuve du harcèlement moral (9), on pouvait craindre un durcissement dans le régime de la charge de la preuve. Là encore, l'orientation jurisprudentielle visant à mettre à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat permettra un rééquilibrage en faveur des salariés.

En effet, la simple inexécution de l'obligation, à savoir, l'absence de mesures prises pour protéger la santé des salariés, impliquerait nécessairement l'existence d'une faute de l'employeur, sauf à démontrer la présence d'éléments objectifs attestant conformément à l'article L.122-51 du Code du travail qu'il a pris les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et ou qu'il prouve que la décision prise était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (10).

On perçoit bien à ce stade le rôle pivot dévolu à l'employeur en matière de prévention du harcèlement. En l'espèce cette obligation de prévention n'a pas été respectée, dans ces conditions, la FDSEA ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité au prétexte que le supérieur incriminé était salarié d'une structure juridique distincte, alors qu'il résultait de la volonté de la FDSEA de placer la salariée sous l'autorité de cette personne.

Catherine Fuentes, Institut du travail, Université R. Schuman, Strasbourg

(5) Sans pour autant sous-estimer le rôle des institutions représentatives du personnel qui par leur analyse des dysfonctionnements notamment dans l'organisation du travail peuvent efficacement contribuer à la prévention du harcèlement moral. Voir en ce sens les consultations obligatoires des représentants du personnel : articles L. 236-2, L. 432-1, L. 432-2, L. 432-3 du Code du travail.

(6) En pareille hypothèse, les deux examens médicaux prévus par l'article R.241-51-1 du Code du travail ne sont pas nécessaires. Pour une illustration v. CPH Longjumeau 21 mai 2001, Dr. Ouv. 2001 p.439 n. P. Bouaziz.

(7) V. par exemple déjà : Cass. Soc. 11 octobre 1994, Bull. Civ. V, n° 269 ; D. 1995, jur. 440, note C. Radé ; Cass. Soc. 28 octobre 1997, D. 1998, jur. 220, note C. Radé.

(8) Voir notamment : Cass. Soc. 28 février 2002, pourvois n° 00-11051, 99-18 389, 00-11 793, 99-21 255, 99-17 201, 00-13 172, Dr. Ouv. 2002 p.166 n. F. Meyer, et Cass. Soc. 31 octobre 2002, pourvoi n° 00-18 359, Dr. Ouv. 2002 p. 528, et Cass. Civ. 2^e 14 octobre 2003, pourvoi n° 02-30 231.

(9) Ancien article L.122-52 (loi du 17 janvier 2002) en cas de litige relatif à l'application des articles L.122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que les agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Nouvel article L. 122-52 (loi du 3 janvier 2003) "en cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, dès lors qu'un salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments de 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".

(10) L. 122-52 du Code du travail modifié.