

# Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine

par Jacques DELGA, Professeur à l'ESSEC, Avocat à la Cour d'appel de Paris

et Abiramy RAJKUMAR, étudiante en DEA de droit privé - Paris I

## PLAN

### I. Des agissements répétés

A - Les principaux agissements susceptibles de constituer un harcèlement moral

B - La répétition des agissements

### II. Des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail de la victime et susceptibles de porter atteinte aux droits, et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel

A - La répétition d'actes "ayant pour objet ou pour effet" une dégradation des conditions de travail

B - La répétition d'actes "susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité [de la victime], d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel"

### III. Positionnement restrictif actuel de la Chambre sociale de la Cour de cassation au regard des juridictions de fond

Conclusion

**L**e harcèlement moral semble être une réalité au sein des entreprises. Il est difficile d'évaluer son importance car en la matière les transactions secrètes sont nombreuses et les dénonciations ne sont pas évidentes à réaliser. Pourtant les psychopathologies concernent 30 % des salariés et résultent souvent des pressions subies sur le lieu de travail (1) au point que la médecine du travail préconise la mise en place d'une structure (conseils infirmiers ou médicaux sur le stress) qui permet d'atténuer les conséquences des agissements de harcèlement. Mais comment savoir ou accepter de comprendre que le mal dont on souffre est une dépression, comment surtout établir que cette dépression est due à un harcèlement moral d'autant que cette notion peut sembler *a priori* comporter un fort degré de subjectivité tant du côté du harceleur que de la victime ? Comment différencier un harcèlement moral d'une situation de stress ressentie par le salarié ? Comment ne pas prendre en considération les raisons du marché, des actionnaires et de la concurrence, qui engendrent de fortes pressions et des doutes sur l'avenir (du fait notamment des fusions acquisitions et délocalisations) ? Faut-il évoquer aussi le harcèlement de celui qui est uniquement animé par la volonté d'atteindre certains objectifs professionnels (2) ? Dans un contexte où, la recherche accrue de productivité et de rentabilité régent la sphère professionnelle, de plus en plus d'actifs se sentent stressés, opprimés au travail. Est-ce pour autant du harcèlement ? Ou le harcèlement serait-il devenu une formule "passe partout" ?

Il existe incontestablement un flou pour le profane. Mais il existe aussi un flou pour le juriste à la lecture des textes. Les raisons sont les suivantes. Le législateur a introduit, à travers la loi de modernisation sociale en date du 17 janvier 2002 (3), la notion de harcèlement moral dans le Code du travail et dans le Code pénal (consécration tardive au regard de la reconnaissance du harcèlement sexuel prévue par la loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail).

L'article L 122-49 du Code du travail dispose qu'"*aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale*

(1) *Harcèlement moral, cadre légal, un point sur l'article L. 122-49 du Code du travail*, Journal de Médecine Légale Droit médical, 2003, Vol 46, n° 4-5, 346-349.

(2) B. Lapérou-Schneider, *Les mesures de lutte contre le harcèlement moral*, droit social, mars 2002, p. 313.

(3) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 169, *Journal Officiel* du 18 janvier 2002.

ou de compromettre son avenir professionnel". L'article L 152-1-1 du Code du travail prévoit, en cas de violation de l'article L 122-49, une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 3 750 euros.

L'article 222-33-2 du Code pénal indique que "*le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende*".

Ces deux articles répriment le même comportement – certes de manière distincte – et sont conjointement applicables. Mais quelle signification donner à ces textes abscons ? Comment appréhender plus précisément les éléments caractéristiques du harcèlement moral alors qu'il n'existe ni définition ni exemples ? Quelle est l'interprétation contemporaine faite par les tribunaux ?

La complexité de la structure de la nouvelle infraction de harcèlement commande une analyse quasi littérale des dispositions législatives et un attachement particulier aux applications jurisprudentielles. La position actuelle de la Cour de cassation, au regard de l'interprétation récente de ces deux conditions par les juges du fond mérite aussi *in fine* d'être examinée.

Le comportement de l'auteur du délit pour être sanctionné nécessite selon la loi, aux termes des deux textes, la réunion de deux conditions cumulatives : "*des agissements répétés (I), ayant pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail de la victime et susceptibles de porter atteinte aux droits, et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel*" (II). Il existe en pratique une liaison importante, voire une interaction entre ces deux principales conditions. En effet, le législateur ne définit pas les agissements constitutifs de harcèlement moral, sans doute parce qu'en la matière la perversité humaine n'a pas de frontière. L'existence de ce phénomène de harcèlement a donc parfois été déduite du fait des conséquences (4). La dégradation des conditions de travail, l'altération de la santé (conséquences) ont pu sous certaines réserves faire présumer le harcèlement moral. On remarquera enfin que la Chambre sociale de la Cour de cassation adopte une position plus restrictive que les juridictions du fond s'agissant de la notion de harcèlement moral (III).

## ■ I. Des agissements répétés ■

À la différence de l'infraction de harcèlement sexuel qui peut ne résulter que d'un seul acte, les agissements de harcèlement moral doivent être réitérés sur une période plus ou moins longue. Mais le législateur ne fournit aucune liste à titre indicatif, ne donne aucun exemple d'agissement incriminable en soi. La consultation de la jurisprudence et plus précisément des décisions rendues par les juges du fond est d'autant plus importante que la législation est relativement nouvelle. Divers cas seront donc cités. La liste des agissements qui peuvent revêtir des formes très variées ne peut être toutefois exhaustive.

### A - Les principaux agissements susceptibles de constituer un harcèlement moral

Avant l'entrée en vigueur de la loi relative à la modernisation sociale du 17 janvier 2002, la jurisprudence sanctionnait déjà les pratiques jugées

abusives, sans pour autant faire expressément référence à la notion de harcèlement moral (5). Dans un arrêt rendu le 24 octobre 1973 (6), la Chambre sociale de la Cour de cassation avait considéré qu'un cadre devenu l'assistant d'un autre employé avait fait l'objet de mesures humiliantes dans la mesure où "*il avait été privé de sa secrétaire et de son téléphone, qu'ordre avait été donné de détruire son bureau lors de l'une de ses absences, qu'il avait alors effectué des travaux de manutentionnaire et d'emballeur, poussé des chariots de marchandise et même balayé les quais du dépôt et que cette dégradation de sa position avait pour but de l'amener à donner sa démission*". Les agressions se matérialisaient plus généralement selon la jurisprudence par des injures qualifiées de grossières (7), des réprimandes blessantes pour des motifs parfois plus

(4) P.-J. Castanet, *Lois successives et jurisprudence récente : Le harcèlement moral à l'épreuve*, Administrer social n° 358, 2003, p. 22 et suiv.

(5) Cass. Soc. 13 mai 1997 n°1985 D, Société Assystel maintenance c/Sido ; Cass. Soc. 27 juin 1997 n°2840 D., Mercereau c/ SA Scady ; v. le numéro spécial du Droit Ouvrier, mai 2000,

Le harcèlement moral dans les relations professionnelles, disp. librement sur le site [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

(6) Cass. soc. 24 octobre 1973, Bull. 1973, V, n° 510, p. 469, pourvoi n° 72-40546, Société les Docks Méridionaux d'Alimentation c/ Denis.

(7) Cour d'appel de Paris, 19 avril 1982, Gaz.Pal., 2 mars 1983, pan. dr. trav., p. 403.

qu'anodins (8), des agressions verbales (9), des réflexions, des brimades, des propos vexatoires (10).

L'examen de la jurisprudence contemporaine depuis notamment l'introduction de l'article L 122-49 dans le Code du travail relatif au harcèlement moral conduit à relever de manière plus subtile les cas divers d'agissements constituant ou non l'infraction de harcèlement moral. On distinguera notamment les agissements directs et indirects sur la personne de la victime (1/), qu'il conviendra de différencier des agissements résultant du pouvoir d'autorité du chef d'entreprise (2/) ou des agissements liés à des contraintes de gestion (3/). Dans chacun de ces deux derniers cas, il peut exister un manque de considération à l'égard de la victime, mais l'infraction de harcèlement moral n'est pas pour autant nécessairement juridiquement constituée.

### 1. Les agissements directs et indirects

Il convient d'illustrer par des exemples issus de la jurisprudence les agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral. On peut schématiquement distinguer deux types de harcèlement moral en pratique : ceux qui s'adressent directement à la personne du harcelé (violence physique, violence morale) et ceux, parfois moins visibles, qui se manifestent uniquement à travers la teneur de la tâche (présence ou même absence de tâche) confiée au harcelé sans le viser expressément (11) (conditions de travail anormalement pénibles, mise au placard). On opposera ainsi les agissements directs aux agissements indirects.

#### a) Agissements directs

La Cour d'appel de Montpellier dans un arrêt en date du 11 septembre 2002 (12), a jugé qu'" a été dirigée dans des conditions marquant un total défaut de considération de la part de l'employeur la salariée qui, engagée pour assurer l'entretien des locaux, a en fait été réduite à un rôle de femme à tout faire, y compris nettoyer les chaussures de l'employeur ou de sa fille. Cet état de fait assimilable à des violences commises par l'employeur, autorise l'intéressée à lui imputer la rupture du contrat de travail, laquelle s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse".

La Cour d'appel de Paris, par un arrêt en date du 27 mai 2003, a décidé que la situation suivante était constitutive d'un harcèlement moral. En l'espèce, un salarié assistant commercial avait été placé dans le même bureau que l'un de ses supérieurs hiérarchiques, celui-là même avec lequel il ne s'entendait pas, et avait été privé des moyens nécessaires pour effectuer son travail – son bureau meuble n'ayant ni ligne téléphonique propre, ni liaison informatique appropriée –, ce alors même que le médecin du travail avait fait état d'une dépression consécutive à une certaine pression au niveau de l'entreprise (13).

La Cour d'appel de Grenoble, dans un arrêt rendu le 13 octobre 2003, reconnaît qu'un salarié d'une société d'ambulance a été victime de harcèlement moral, dès lors que "*son employeur a répété les appels téléphoniques incessants, tant sur la ligne professionnelle que sur la ligne privée de l'intéressé, alors que l'état dépressif de ce dernier a été reconnu par un médecin et que l'employeur a été reconnu coupable des faits de trouble à la tranquillité d'autrui par des appels téléphoniques malveillants réitérés*" (14).

La Cour d'appel de Paris a estimé, dans un arrêt en date du 11 mars 2004, que "*le harcèlement moral à l'égard d'un salarié est établi lorsque le responsable de l'entreprise a adopté en public, envers lui, un comportement humiliant, en le tenant à l'écart des discussions, en lui adressant des reproches devant les autres salariés, en lui transmettant des consignes par l'intermédiaire de ses collègues et en lui assignant des tâches sans rapport avec sa qualification, alors qu'est établie, d'autre part, l'ambiance déplorable entretenue au sein de l'entreprise par le comportement outrancier du responsable de l'entreprise à l'égard de l'ensemble du personnel*" (15).

Le 8 juillet 2003, le Conseil des prud'hommes de Paris statuant sur quatre affaires distinctes, a également retenu la responsabilité de l'employeur pour harcèlement moral, dans trois cas sur quatre. En l'espèce, quatre employés d'une même entreprise, estimant avoir subi de la part de leur employeur des agissements répétés à caractère notamment vexatoire et humiliant à l'origine d'une dégradation de leur condition de travail, avaient agi contre ce dernier en justice.

(8) Cour d'appel de Montpellier, 17 juin 1998, SA Defi c/ Standinguer, chron. B. Lapérou précitée.

(9) Cour d'appel de Poitiers, 18 août 1994, SCP Docteur Kirsh c/ Avrillaud, chron. B. Lapérou précitée.

(10) Cour d'appel de Poitiers, 13 février 1996, Robin c/ SA Distillerie de Perignac, chron. B. Lapérou précitée.

(11) B. Lapérou, *La notion de harcèlement dans les relations de travail*, chronique, RJS, 6/00, p. 423 et s.

(12) Cour d'appel de Montpellier, 11 septembre 2002, RJS 4/03 n° 551.

(13) Cour d'appel de Paris, 27 mai 2003, n° 02-36650, SA Alcara c/ Hugot, RJS 11/03.

(14) Cour d'appel de Grenoble, 13 octobre 2003, n° 00-3120, Donzere taxi ambulance c/ Costys, RJS 7/04, n° 855.

(15) Cour d'appel de Paris, 11 mars 2004, n° 02-36875, SARL Maia Mimosa c/ Benhalla, RJS 7/04, n° 855.

Dans la première affaire (Nereau c/ SARL Aliénor), les agissements de l'employeur étaient les suivants : *"retenues abusives sur salaire du salarié pour une grève non suivie, non-affiliation de l'intéressé à la mutuelle à la différence de ses collègues, non-paiement de la prime de fin d'année, négligence dans la délivrance d'une attestation pour bénéficier des indemnités de la Sécurité sociale, obligation de remplir un cahier d'activités jugé tatillon par l'inspecteur du travail, séance humiliante de ménage obligatoire, congédiement injustifié, l'impact de ces événements sur la santé du salarié étant justifié par la production de certificats médicaux"*.

Dans la seconde affaire (Leteneur c/ SARL Aliénor), le salarié *"avait subi de nombreuses erreurs sur son bulletin de paie, n'avait pu obtenir, malgré de multiples relances, la précision de ses horaires de prise et de fin de service, avait vu son statut de responsable d'atelier remis en question lors de l'embauche de nouvelles recrues, avait été mis en cause dans sa défense d'un salarié qu'il assistait lors de son entretien préalable au licenciement, s'était vu réclamer des mises au point sur la façon de fonctionner de l'atelier dans des délais non raisonnables et en outre, s'était vu réclamer par son employeur, devant le Conseil de prud'hommes, le paiement d'une somme astronomique sans fondement"*.

Enfin, dans la troisième affaire (Griesser c/SARL Aliénor), l'employeur avait été condamné pour harcèlement moral, dès lors que *"outre les difficultés occasionnées par le paiement tardif et irrégulier des salaires, dont a été victime le salarié, il a dû se battre contre la tentative de l'employeur d'introduire dans son contrat de travail une clause de mobilité au moment de son passage à temps partiel, a été obligé de se soumettre à un contrôle de son travail jugé tatillon par l'inspecteur du travail et s'est vu reprocher un abus de communication téléphonique non établi"*.

Mais, dans la quatrième espèce (affaire Zakowsy c/ SARL Aliénor) la Cour d'appel a décidé que *"la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral doit être rejetée dès lors que le salarié invoque seulement les retards dans le paiement de ses salaires, alors que l'ensemble du personnel a subi ces retards, et fait état de tracasseries dont il aurait été victime comme ses collègues sans apporter de justifications"*. Cet attendu est intéressant car il souligne que les difficultés générales d'organisation, même si elles sont susceptibles de générer un trouble chez le salarié, doivent être distinguées du harcèlement moral qui doit être prouvé et

consister en une pression spécifique sur la personne à l'instar d'un acharnement.

## **b) Agressions indirectes**

Ces agressions sont plus délicates à établir. Elles visent le plus souvent les cadres. Elles peuvent résulter d'une cadence de travail démesurée, d'une diminution infime mais injustifiée et continue d'une notation sous le prétexte arbitraire d'une exigence générale plus grande, d'une mise au placard, y compris dans un bureau placard, au sens propre du terme. Dans bien des cas, les actes du harceleur sont justifiés par des considérations générales d'économies, de concurrence ou de réorganisation d'entreprise. Divers exemples sont fournis dans le cadre des études qui suivent.

## **2. La nécessité et la difficulté de distinguer les agissements de harcèlement du pouvoir de discipline et de contrôle du dirigeant en matière de travail**

Les juges du fond ainsi que la Cour de cassation (v. *infra*) considèrent que la loi sur le harcèlement moral ne doit pas faire obstacle aux pouvoirs de contrôle et de direction du dirigeant. Or, toute la difficulté réside dans la distinction entre l'exercice légitime du pouvoir disciplinaire et les actes de harcèlement moral.

## **a) La reconnaissance de certaines prérogatives à l'employeur**

Ainsi, la jurisprudence reconnaît à l'employeur, un certain nombre de prérogatives non constitutives de harcèlement moral.

L'employeur peut non seulement émettre naturellement des observations mais aussi renforcer ses contrôles. Il a même été admis qu'il puisse prononcer des sanctions disciplinaires non fondées (v. *infra*) sans pouvoir pour autant être considéré comme auteur d'un harcèlement moral.

La Cour d'appel de Versailles, dans un arrêt rendu le 12 novembre 2003 (16), estime que *"l'employeur a le droit, dans le cadre de son pouvoir de direction et de discipline, de faire des observations à un salarié, spécialement en cas d'insuffisance professionnelle, et que cette conduite ne constitue pas de facto un harcèlement moral"*. La Cour d'appel de Versailles a réitéré sa position dans un arrêt du 13 janvier 2004, en écartant la qualification de harcèlement moral, dès lors que le renforcement du contrôle dans l'exécution du travail d'un salarié est justifié par l'existence de difficultés dénoncées par un client (17). Il n'en eut sans doute pas été de même si l'employeur avait cantonné le salarié à

(16) Cour d'appel de Versailles, 12 novembre 2003, n° 02-3078, Gasmili c/ SA Boulanger d'Aubergenville, RJS 4/04, n° 479.

(17) Cour d'appel de Versailles, 13 janvier 2004, n° 03-1940, Pacheco c/ SA Samsic Ile-de-France, RJS 7/04, n° 855.

des tâches excessivement subalternes au regard de sa fonction (V. *infra* limites jurisprudentielles Cour d'appel de Paris 9 septembre 2003).

Aux termes d'une jurisprudence déjà ancienne (18), l'employeur peut à notre sens exclure un employé d'une réunion – bien que cette modalité puisse *a priori* apparaître comme une sorte de mise au placard – si la présence du salarié à ladite réunion n'est point utile.

### **b) Limites jurisprudentielles**

La frontière délicate à délimiter entre pouvoir de sanction du chef d'entreprise et harcèlement est parfaitement illustrée par un arrêt rendu le 16 juin 2004 par la Chambre sociale de la Cour de cassation (19). Mais il ne s'agit plus là d'une décision des juges du fond mais d'une décision de la Cour de cassation qui sera donc citée ultérieurement (V. *infra* positionnement de la Cour de cassation).

La Cour d'appel de Paris (20) par une décision en date du 9 septembre 2003 a retenu le délit de harcèlement moral à l'encontre d'un employeur, qui cantonnait systématiquement une salariée coiffeuse à des tâches de nettoyage et de tenue de caisse, l'excluant ainsi des fonctions pour lesquelles elle avait été recrutée, au motif que quand bien même la salariée avait des comportements désagréables face à la clientèle, cela ne pouvait justifier de tels agissements de la part de l'employeur.

### **3. La nécessité de distinguer le harcèlement moral des fortes pressions résultant des contraintes de gestion**

Il convient de ne pas confondre le harcèlement moral avec le conflit de travail se matérialisant le plus souvent par la gestion par le stress (21). On ne peut qualifier de harcèlement les moments de forte pression, surtout si la personne peut résister à la pression (22).

Le Tribunal de grande instance de Paris (cité aussi *infra* à propos de "l'intention de nuire") a eu à juger le 25 octobre 2002 si, "*dans le cadre d'une activité professionnelle, les faits soumis à son appréciation sont pénalement répréhensibles ou s'ils ne s'analysent pas en des conséquences, à tort ou à raison, mal ressenties par le salarié, des contraintes imposées par des impératifs de gestion inhérents à la vie de toute entreprise développant son activité dans un contexte par essence*

*concurrentiel et conduisant parfois à la remise en question des situations acquises*". Dans cette affaire, la plaignante accusait son supérieur hiérarchique de harcèlement moral sur le fondement d'un certain nombre de griefs, dont le déménagement du bureau de la salariée (directrice des programmes de la société Canal Numédia), ressentis par celle-ci comme la manifestation de l'intention de la direction de l'éloigner de l'étage stratégique, avec volonté évidente de l'humilier tant le nouveau bureau était exigu et mal aménagé, et plus particulièrement l'exclusion d'une réunion relative à un dossier dont elle était personnellement en charge. Les juges du fond se sont ici refusés à retenir la qualification de harcèlement moral, au motif "*qu'il ne [ressortait] pas indubitablement de l'examen des éléments d'appréciation soumis au tribunal que les griefs avancés par la partie civile caractérisent au sens de la loi un acharnement exercé personnellement contre elle*" par le cadre dirigeant dont la principale préoccupation était la recherche d'investisseurs, n'a fait que procéder à diverses réorganisations et restructurations. Ainsi donc, les contraintes de gestion dans un secteur concurrentiel n'équivalent pas nécessairement à du harcèlement moral.

## **B - La répétition des agissements**

La notion même de harcèlement moral requiert pour sa qualification une certaine répétition des agissements (1/), et ce, à la différence du harcèlement sexuel où en dépit du silence des dispositions législatives (article L 222-33-2 du Code pénal) les auteurs s'accordent pour considérer qu'un seul acte suffit (23). Toutefois, le caractère répétitif de l'acte de harcèlement moral ne signifie pas pour autant que c'est le même acte qui doit se répéter sous la même forme (2/). C'est enfin cette répétition qui révèle l'intention de nuire (3/).

### **1. L'importance de la répétition du même acte**

Les dispositions du Code du travail (ou du Code pénal) visent très explicitement "*des actes répétés*". Le harcèlement moral ne peut donc résulter que de l'accumulation d'actes, répréhensibles ou non, c'est-à-dire qui ne sont pas en eux-mêmes nécessairement constitutifs d'une faute civile (V. *infra* Conseil des prud'hommes de Mont-de-Marsan en date du 14 mars 2002) et qui sont réitérés selon des intervalles non précisés. Le Conseil constitutionnel avait déjà

(18) Cour d'appel de Nancy, 13 novembre 2000, Christophe *c/* Vieroc.

(19) n° 02-41.795, n° 1252 F-D, JSL 2004.

(20) JSL n° 145 du 11 mai 2004.

(21) Philippe Ravisy, Le harcèlement moral, Ed. Delmas Express ; T. Grumbach, *Pour conclure et tenter de distinguer entre la gestion disciplinaire affichée, la discrimination inavouée et le*

*harcèlement dissimulé*, Dr. Ouv., mai 2001, p. 218 in numéro spécial *Le principe de non discrimination en droit social*.

(22) Cour d'appel de Montpellier, 27 juin 1989, Chenu *c/* Renaud, Social Pratique n° 384 - 10 mars 2003, *harcèlement et discrimination*.

(23) en ce sens V. Malabat, "A la recherche du sens du droit pénal du harcèlement", Droit social mai 2003, p. 491.

confirmé (24) cette exigence de répétition en énonçant "qu'un acte isolé, même grave ou encore une pression exercée occasionnellement sur un salarié ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral". Dès lors, une agression ponctuelle sur un salarié ne peut caractériser une situation de harcèlement moral et ce, même si l'acte isolé porte atteinte à la dignité du salarié (25).

La répétition des agissements est souvent explicitement soulignée par les juges du fond. Ainsi, par exemple, dans un arrêt en date du 27 mars 2003 (26), la Cour d'appel de Paris a condamné un employeur pour harcèlement moral, "dès lors que, à plusieurs reprises, il a cherché à déstabiliser un salarié, lors de réunions, en menaçant de produire des documents d'une entreprise cliente mettant en cause ses prestations, qu'il n'a cessé quotidiennement de dénigrer ses salariés afin de les affaiblir et de leur faire perdre confiance, que ses réactions étaient souvent démesurées et qu'il cherchait systématiquement des conflits entre salariés".

## 2. La possibilité de répétition d'actes "distincts"

L'addition de différentes marques d'hostilité du fait d'agissements distincts peut conduire à l'identification du phénomène de harcèlement. Ainsi, (en dépit du silence des textes) en a-t-il été jugé, le 14 mars 2002 par le Conseil des prud'hommes de Mont-de-Marsan (27), s'agissant d'un salarié qui avait subi successivement une rétrogradation, une mise à l'écart, puis le paiement non intégral de primes dues en application d'une clause contractuelle, actes qui, pris isolément, auraient pu ne pas constituer des actes ou comportements vexatoires.

Il est bien souvent difficile de déterminer à partir de quand la répétition de tels actes prend la forme d'un harcèlement moral, et la question est laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond, comme la Chambre sociale de la Cour de cassation l'a rappelé récemment dans un arrêt rendu le 27 octobre 2004 (28). Dans cet arrêt, une animatrice de magasin était devenue la "tête de Turc" de sa supérieure hiérarchique, ce qu'elle avait pu établir devant les juridictions du fond : sa supérieure lui avait ainsi retiré sans motif son téléphone portable à usage professionnel, lui avait instauré une nouvelle obligation de se présenter tous les matins à son

bureau et ce sans la moindre justification et lui attribuait des tâches sans rapport avec ses fonctions. Cette accumulation de faits finit par altérer la santé de cette salariée qui enchaîna plusieurs arrêts de travail pour dépression nerveuse. Dans cette espèce, la Cour de cassation confirma l'arrêt de la Cour d'appel de Rennes du 27 novembre 2003 et rejeta ainsi le pourvoi de la société condamnée, jugeant que la Cour d'appel "a, par une appréciation souveraine, estimé que la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un harcèlement moral". Mais, au-delà de la simple répétition de ces actes, c'est aussi la poursuite d'un même but (V. *infra* dégradation des conditions de travail, altération de la santé physique et morale) qui a été condamnée.

## 3. Du caractère législatif indifférent de l'intention de nuire de l'auteur du harcèlement et de "l'esprit des juges du fond"

Selon les textes en vigueur en matière de harcèlement moral – agissements répétés ayant pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail de la victime et susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel – c'est sur la répétition des agissements que doivent se fonder en amont les magistrats pour déterminer si de tels actes ont pour effet ou objet une dégradation des conditions de travail. C'est sur cette répétition des actes que l'on doit se fonder pour déterminer l'existence d'un préjudice, même hypothétique. La prise en considération de la répétition des actes prime sur l'intention de l'auteur harceleur ou l'appréciation de la victime. Mais, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (dont les dispositions ont été introduites tant dans le Code du travail que le Code pénal) ne subordonne pas la qualification de harcèlement moral à la démonstration de l'intention psychologique initiale de nuire de l'auteur. La constatation de la dégradation des conditions de travail apparaît comme l'élément objectif essentiel du contrôle de la motivation de la décision judiciaire (29). L'intention de nuire de l'auteur ne résulte donc pas d'une analyse subjective de la volonté du harceleur, mais repose plus objectivement sur des actes répétés qu'il appartient au magistrat d'apprécier. Il en résulte que le harceleur, conformément aux dispositions du Code du travail, devrait engager sa

(24) Décision du 12 janvier 2002, RJS 3/02 n° 255, Dr. Ouv. 2002 p. 59 notes F. Saramito et B. Mathieu, RPDS 2002 p. 27 n. L. Millet.

(25) En l'espèce, l'auteur de l'acte sera plutôt ici sanctionné sur la base de la faute prévue à l'article 1382.

(26) Cour d'appel de Paris, 27 mai 2003, n° 02-36050, Chartier c/ SA Huitième jour, RJS 11/03 n° 1252.

(27) Ordonnance du 14 mars 2002, Senal c/ SA Potez Aéronautique, n° F 01/00004.

(28) Voir aussi *infra* III Positionnement de la Cour de cassation.

(29) G. Picca, *Le harcèlement moral au travail*, Petites Affiches, 21 janvier 2002, n° 15, p. 53.

responsabilité, indépendamment du caractère involontaire ou inconscient de ses actes dès lors qu'une dégradation des conditions de travail du salarié victime est constatée (30). De manière générale, les tribunaux sanctionnent des comportements "d'acharnement" (31) dont la répétition déstabilise le salarié victime (32).

Certains auteurs ont pu s'interroger sur la pertinence d'une telle indifférence de la définition légale à l'égard de l'élément subjectif intentionnel. Cette absence de prise en considération par le législateur de la volonté animant le comportement de l'auteur de l'infraction méconnaîtrait la position ancienne des juridictions de fond (33) qui s'accordaient, avant même la promulgation de la loi sur le harcèlement moral, à exiger que les actions répétitives blâmables soient la résultante de mauvaises intentions. Par ailleurs, il existerait une contradiction avec la lettre de la Charte sociale européenne (34) qui préconisait la "sensibilisation, l'information et la prévention contre les actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs". Enfin, le jugement (précité à propos des contraintes de gestion) rendu le 25 octobre 2002, par le Tribunal de grande instance de Paris (35), relaxant un cadre dirigeant accusé de harcèlement moral au motif "qu'il n'est pas établi qu'il ait été guidé dans le cadre de ses responsabilités professionnelles par la seule volonté délibérément attentatoire aux droits et à la dignité d'un salarié en particulier, dans le but de nuire personnellement", semblerait en l'espèce prendre en considération la notion d'intention de nuire ou plus précisément "l'absence" d'intention de nuire .

A notre sens toutefois, il ne convient pas de rajouter à la loi. Le silence des textes relatif à l'élément intentionnel doit être respecté. Il paraît en pratique opportun. D'une part en effet la présomption de harcèlement a aujourd'hui disparu depuis la loi Fillon (V. *infra*). D'autre part la victime salariée a souvent de grandes difficultés à apporter la preuve du harcèlement moral car les collègues salariés du fait même de la subordination liée au contrat de travail prennent en fait des risques (licenciement ou pire marginalisation) en dépit même d'une certaine protection

légale (incluse dans la loi sur le harcèlement) au profit de ceux qui assistent la personne harcelée.

En définitive, le harcèlement est moins caractérisé par la répétition quasi systématique d'un même acte unique ou d'actes distincts, que par la manière détestable, et malsaine de procéder en matière de gestion des ressources humaines. C'est l'enchaînement anormal d'un ensemble de comportements qui est visé et aboutit objectivement à une dégradation des conditions de travail.

En l'absence de dispositions législatives précises, on peut enfin se demander si ces agissements répréhensibles doivent émaner du même auteur et concerner la même victime. De nombreux auteurs tels que P. Ravisy ou B. Lapérou ont démontré l'existence de quatre types de harcèlement moral : verticaux descendants (d'un supérieur vers son subordonné), verticaux ascendants (d'un ou plusieurs salariés vers leur supérieur hiérarchique), horizontaux simples (d'un travailleur vers un travailleur) et horizontaux collectifs (d'un groupe de travailleurs vers un collègue).

Le phénomène des harcèlements psychologiques exercés par le groupe à l'encontre d'un individu avait déjà été dénoncé par les travaux de Heinz Leyman en Suède. Il l'avait défini comme "le fait de plusieurs personnes qui s'allient pour persécuter un collègue de travail en le soumettant à toutes sortes de vexations et d'humiliations : remarques négatives constantes, critiques permanentes, isolement, calomnie, etc.". Si, à l'origine Heinz Leyman n'avait fait référence qu'au harcèlement entre salariés, Philippe Ravisy n'a pas manqué de souligner qu'en "France, certains grands groupes du secteur tertiaire sont accusés d'avoir érigé le harcèlement en méthode de management".

Il semble que la qualité de victime étant personnelle, il lui incombe de démontrer qu'elle a été, elle et elle seule, victime d'harcèlement moral, telle est la position de la jurisprudence (36). Mais, les agissements constitutifs de harcèlement moral peuvent émaner de plusieurs personnes.

(30) Fabrice Bocquillon, *Harcèlement moral au travail : une loi en trompe l'œil ?* Dr. Ouv., juin 2002, numéro spec. *Harcèlements et discriminations au travail* ; Gwendoline Aubourg et Hélène de Moura "Le harcèlement moral", éd. De Vecchi.

(31) Cour d'appel de Paris, 10 juillet 1985, SARL Intergraphiques Réunis c/ Guérin, social pratique n° 384 - 10 mars 2003, *harcèlement et discrimination*.

(32) Cour d'appel de Poitiers, 30 mai 2000, Chaigneau c/ Morisset, social pratique n° 384 - 10 mars 2003, *harcèlement et discrimination*.

(33) CA Douai, 30 juin 1994, Tieufri c/ Fenwick Linde ; CA Reims, 31 mars 1993, SAJS Télécom c/ Durin ; CA Poitiers, 4 novembre 1992, Turpeau c/ Les Alizés ; CA Bourges, 27 août 1992, Groupama c/ Mattiucci, etc. Aucun de ces arrêts ne faisait référence à des nuisances involontaires.

(34) D. n° 2000-110, 4 février 2000, Dr. Ouv. 2004 p. 63.

(35) RJS 1/03 n°3 à 5, p. 18, jugement du TGI de Paris, rendu le 25 octobre 2002, Bismut c/Vautier, n° 0206301288.

(36) cf. ordonnance citée 4<sup>e</sup> espèce, CPH Paris du 8 juillet 2003 ; V. RJS 12/03, n° 1359.

## ■ II. Des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail de la victime et susceptibles de porter atteinte aux droits, et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel ■

Quelle signification et quel contenu faut-il donner aux situations visées par l'article L 122-49 du Code du travail ? Tel sera l'objet de l'étude des deux sous parties suivantes : la répétition d'actes ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail (A) et la répétition d'actes susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (B).

### A - La répétition d'actes "ayant pour objet ou pour effet" une dégradation des conditions de travail

Il convient d'établir une distinction entre des actes répétés "*ayant pour objet*" et des actes répétés "*ayant pour effet*" une dégradation des conditions de travail (1/). La notion de dégradation des conditions de travail doit par ailleurs faire l'objet d'une étude approfondie (2/).

#### 1. La distinction entre des actes répétés ayant "pour objet" une dégradation des conditions de travail et des actes ayant "pour effet" une même dégradation

Lorsque l'article L 122-49 du Code du travail vise "*les actes ayant pour objet une dégradation des conditions de travail*", la démonstration ou la constatation même d'un résultat, d'une dégradation, est sans intérêt véritable en théorie. Il suffit que les agissements répétés aient comme finalité la dégradation des conditions de travail. En l'absence même de conséquences dommageables, une tentative de harcèlement pourrait être réprimée. Faute de dégradation, l'appréciation du magistrat sur les agissements doit être effectuée au regard du contexte. Elle prime naturellement sur l'attitude du harceleur quant à son intention, ou du harcelé quant à son impression. Des reproches ou même des plaisanteries répétées et douteuses peuvent désappointer totalement un(e) employé(e), user sa capacité de résistance, traduire un acharnement au point de pouvoir aboutir à dégrader ses conditions de travail et le (la) rendre même malade.

En revanche, lorsque l'article L 122-49 du Code du travail vise les actes "*ayant pour effet une dégradation des conditions de travail*" un résultat préjudiciable doit avoir été provoqué. Ce résultat concerne plus la

dégradation des conditions de travail que la santé même du harcelé (dégradation susceptible de porter atteinte à la santé). En ce sens, un certificat médical pour dépression émanant même d'un psychiatre ne saurait caractériser à lui seul une situation de harcèlement.

#### 2. La notion indéfinie de "dégradation des conditions de travail"

Les termes "*conditions de travail*" figurant dans le Code du travail – notamment à l'article L 122-49 – ou dans le Code pénal n'ont jamais fait l'objet d'une définition précise (37). Les auteurs s'accordent généralement sur une interprétation la plus extensive possible du concept de conditions de travail (38). Selon une approche déjà ancienne de la Cour de justice des communautés européennes, il convient d'appréhender d'une façon large au sens "*d'environnement de travail*" la notion de conditions de travail (39). Pour le Conseil économique et social, les conditions de travail constituent "*l'ensemble des éléments qu'attend un travailleur dans son entreprise ou son service, à savoir le respect de la personne, la considération du travail qu'il accomplit, enfin des conditions matérielles de travail adaptées à sa fonction et conformes à son activité*" (40).

La jurisprudence paraît prendre en considération les conditions matérielles de travail comme les conditions psychologiques.

Ainsi, les dégradations des conditions matérielles de travail, peuvent résulter d'un mauvais outillage, d'un lieu de travail exigü et sans lumière alors que d'autres locaux sont disponibles, des tâches fixées sans considération du matériel nécessaire. Ces éléments peuvent caractériser des agissements de harcèlement moral. Il importe de souligner que la disparité de traitement doit être injustifiée. La prise en considération comparative de la situation des autres salariés (41) est fréquente.

Les dégradations des conditions de travail peuvent aussi résulter de conditions psychologiques, comme cela est souvent le cas. Le harceleur peut être animé par le désir d'affliger sa victime. Ses agissements sont guidés par la volonté de "*donner au salarié le sentiment qu'il est inutile et de l'amener à remettre en cause son rôle au*

(37) Lamy social 2004, chapitre 3 "*le respect de la dignité des salariés*", p. 98.

(38) C'est ce que préconise Nicole Maggi-Germain, *Harcèlement moral et conditions de travail*, BS 8-9/02.

(39) CJCE, 12 novembre 1996 aff.84/94, RU Conseil, s'agissant de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail (cf. note Maggi-Germain).

(40) Fabrice Bocquillon, *Harcèlement moral au travail : une loi en trompe l'œil ?* Dr. Ouv., juin 2002, n° spec. *Harcèlements et discriminations au travail*.

(41) Social pratique n° 384 - 10 mars 2003.



sein de l'entreprise. La plupart du temps cela se traduit par l'isolement du salarié c'est-à-dire par le refus de lui fournir une tâche à effectuer. Cette méthode est souvent utilisée dans le harcèlement visant des personnels de l'encadrement voire de direction, dont l'entreprise ou le service n'utilise plus les compétences et que l'on décrit sous les termes de mise au placard" (42).

## **B - La répétition d'actes "susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité [de la victime], d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel"**

La loi relative à la modernisation sociale du 17 janvier 2002 sanctionne le harceleur même en cas de préjudice hypothétique, et ce par dérogation au principe selon lequel seul un préjudice certain engage inéluctablement la responsabilité de son auteur (43). Il suffit ainsi, selon l'article L 122-49 du Code du travail, qu'il existe une possibilité d'atteinte aux droits et à la dignité du salarié, un risque d'altération de sa santé physique ou mentale, ou une éventuelle compromission de son avenir professionnel pour que le salarié soit considéré comme ayant subi un préjudice. Le salarié victime peut donc se contenter d'évoquer la potentialité d'un préjudice, sans l'avoir nécessairement subi. L'objectif du législateur a été de privilégier la voie de la prévention, "en permettant au salarié qui s'estime victime d'agir en amont".

Il reste toutefois à appréhender les notions "d'atteinte aux droits" (1/), "d'atteinte à la dignité du salarié" (2/), "de risque d'altération de sa santé physique ou mentale" (3/), "de compromission de l'avenir professionnel" (4/).

### **1. Atteinte aux droits**

Dans sa décision rendue le 12 janvier 2002 (43 bis), le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la notion de "droits" du salarié. Il s'agit des droits fondamentaux du salarié et notamment du droit de la personne au travail, des libertés individuelles et collectives, tels qu'ils sont énoncés à l'article L 120-2 du Code du travail (44) (voir en ce sens la revue sociale pratique du 10 mars 2003).

### **2. Atteinte à la dignité**

Le respect de la dignité du salarié est un principe fondamental, à valeur constitutionnelle (45), reconnu par le droit communautaire par le biais de l'article 31 de la

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 (46).

Aux termes d'un arrêt rendu le 15 janvier 2004 par la Cour d'appel de Dijon, "le fait de porter à la connaissance du personnel, sans motif légitime, les agissements d'un salarié nommément désigné constitue une atteinte à la dignité de celui-ci" (47).

### **3. Atteinte à la santé physique ou morale**

L'Organisation Mondiale de la Santé considère que "la santé est un état de bien-être total physique, social et mental de la personne. Ce n'est pas la simple absence de maladie ou d'infirmité". C'est d'ailleurs la position adoptée par la Cour d'appel de Dijon qui, dans un arrêt en date du 30 mai 2002, a décidé que "la dégradation de l'état de santé [de la salariée qui] trouve son origine dans l'entreprise", au travers du harcèlement moral qu'elle a subi – en l'occurrence, la salariée était devenue dépressive –, lui ouvre droit à l'octroi de dommages et intérêts (48). De même, dans l'arrêt précité du 27 octobre 2004 rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation, les magistrats ont souligné que les agissements de la supérieure hiérarchique constituaient les "faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail".

L'altération de la santé physique ou morale peut donc être illustrée et tel est souvent le cas par un état dépressif. Les maladies psychosomatiques sont souvent nombreuses (même si elles ne sont pas toujours perçues comme telles) du fait de conséquence des agissements de harcèlement. Mais tout état dépressif ne résulte pas nécessairement d'un harcèlement au travail. Un lien de causalité est à établir.

### **4. Atteinte à l'avenir professionnel**

Il s'agit de toutes les actions ou omissions aboutissant à ôter, ou à arracher à la victime, tout espoir de promotion interne, mais aussi toutes sortes de vexations qui concourent à la remise en cause de sa position à la périphérie de l'entreprise (mise au placard qui constitue l'un des comportements les plus révélateurs du harcèlement moral, absence de travail, exclusion de réunions ou d'organigrammes). Aux termes de la jurisprudence (49) "la mise à l'écart des autres salariés constitue un indice du harcèlement moral".

(42) Chronique de Corinne Daburon, *Loi relative au harcèlement moral : reconnaissance tardive d'un risque inhérent à l'activité professionnelle*, RJS 8-9/02, p. 719.

(43) La mise en cause d'une responsabilité personnelle requière en effet la réunion d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité.

(43 bis) Dr. Ouv. 2002 p. 59.

(44) L'article L 120-2 du Code du travail dispose que "nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la

nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

(45) Décision du Conseil constitutionnel du 27 juillet 1994 n° 94-343/344.

(46) Reproduite au Dr. Ouv. 2001 p. 105.

(47) N° 03-242, SARL Leitz c/ Ratel, RJS 7/04, n° 854.

(48) Dr. Ouv., avril 2004, p. 174.

(49) Cour d'appel de Nancy, 13 novembre 2000, Christophe c/ Vieroc.

La dévalorisation d'un salarié résulte aussi bien de la méconnaissance de son degré hiérarchique, de son statut hiérarchique, que de la méconnaissance de ses compétences. Ainsi, le fait de bloquer toute perspective d'évolution professionnelle du salarié, ou tout acte entraînant sa rétrogradation constitue le germe du harcèlement moral, sous réserve cependant que dans le passé, les compétences du salarié aient fait l'objet d'évaluations positives (50).

Sur cette base, la jurisprudence a reconnu victime d'agissements vexatoires une salariée, ancienne cadre redevenue employée à la suite de diverses mutations. En l'espèce, l'employeur ne lui proposait que des postes en dessous de ses compétences et lui refusait toute promotion alors même que ses compétences avaient été antérieurement reconnues et que cette dernière disposait

du soutien de nombreux cadres (ce qui contrastait fortement avec les multiples refus essuyés pour ses demandes d'évolution et sa mutation définitive à l'accueil) (51).

Par ailleurs, l'usage de la menace portant sur la perspective de carrière ou d'emploi témoigne également d'un processus de harcèlement moral car il a "*pour effet de compromettre l'avenir professionnel du salarié*" (52). Ainsi, "*le harcèlement moral a été admis à l'encontre d'un président directeur général de société qui ne cachait pas qu'il voulait faire craquer le salarié par des mesures vexatoires*" (53). On doit toutefois indiquer que des menaces corrélatives à des reproches professionnels fondés sur des fautes disciplinaires sont naturellement tolérables (v. *supra*).

### ■ III. Positionnement restrictif actuel de la Chambre sociale de la Cour de cassation au regard des juridictions de fond ■

La Cour de cassation interprète de manière restrictive la notion de harcèlement moral (54). Les arrêts rendus en ce sens par la Cour de cassation sont, en effet, peu nombreux. Il semblerait à ce jour n'en exister que trois. La première décision rendue par la Chambre sociale de la Cour de cassation confirmant l'existence d'un harcèlement moral et est celle du 27 octobre 2004 (55). Puis, le 8 décembre 2004, dans un arrêt non paru au bulletin, la Chambre sociale a de nouveau (mais cette fois-ci implicitement en refusant de contrôler les faits) confirmé l'arrêt d'appel ayant caractérisé le harcèlement moral exercé à l'encontre d'une salariée-coiffeuse (56). Enfin, le 26 janvier 2005 par un autre arrêt confirmatif, la Cour de cassation a reconnu victime de harcèlement moral un chauffeur-livreur, ce qui a permis à ce dernier de rompre unilatéralement son contrat de travail, au tort exclusif de l'employeur (57). Cette interprétation restrictive résulte notamment de la distinction que la Cour de cassation tient à opérer de manière très nette entre le harcèlement moral et le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ou les fortes pressions générées dans le monde du travail.

D'une part, la Cour de cassation a estimé à diverses reprises que des sanctions disciplinaires mêmes irrégulières ne caractérisent pas "*à elles seules*" un harcèlement (58). Un arrêt récent rendu le 16 juin 2004 par la Chambre sociale de la Cour de cassation (59) illustre à nouveau cette considération. En l'espèce, une entreprise avait été condamnée pour le licenciement irrégulier de l'un de ses salariés. Elle devait de plus verser à cet employé des dommages et intérêts pour harcèlement moral, sous prétexte que l'intéressé s'était vu infliger deux sanctions disciplinaires irrégulières en l'espace d'un mois et quatre jours. Or, la Chambre sociale casse partiellement l'arrêt rendu par les juges du fond. Elle indique que si l'irrégularité du licenciement est confirmée, le comportement de l'employeur ne caractérise toutefois pas à lui seul un harcèlement moral et que la sanction relève de l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

D'autre part, la Cour de cassation considère qu'il convient de distinguer le harcèlement moral du stress (60) généré par un conflit de travail. Elle ne qualifie pas de harcèlement les moments de fortes pressions, ce à l'instar des juges du fond (61). Elle tend à privilégier souvent lorsqu'en sus d'un prétendu harcèlement existe

(50) Social Pratique, n° 384 du 10 mars 2003, p. 16.

(51) CPH de Rouen, 5 février 2001.

(52) Social Pratique, n° 384 du 10 mars 2003, p. 14.

(53) Cour d'appel de Versailles, 19 octobre 1994, SA Dion c/Fehr.

(54) Voir en ce sens jurisprudence sociale Lamy, Hautefort, *harcèlement moral*, 23 novembre 2004 ; F.-J. Pansier, "Fausse accusation de harcèlement moral par l'avocat salarié", Cahiers sociaux du barreau de Paris, n° 150, arrêt du 18 février 2003 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation.

(55) Arrêt de rejet jurisprudence Lamy n° 56 156 du 27 octobre 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 117 n. L. Millet.

(56) Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 03-46074, inédit.

(57) Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47296, Bull. civ.

(58) En ce sens, Cass. Soc. 6 octobre 2004.

(59) N° 02-41.795, n° 1252 F-D, JSL 2004.

(60) T. Grumbach, *Pour conclure et tenter de distinguer entre la gestion disciplinaire affichée, la discrimination inavouée et le harcèlement dissimulé*, Dr. Ouv., mai 2001, p. 218 ; Philippe Ravisy, précité.

(61) Cour d'appel de Montpellier, 27 juin 1989, Chenu c/Renaud, n° 384 – 10 mars 2003, *harcèlement et discrimination*.

de manière amalgamée le grief de discrimination syndicale, comme tel est souvent le cas, une réponse au regard de ce dernier grief seulement (62). Mais de manière plus générale, la Cour de cassation ne désire pas guider les juges du fond dans leur appréciation. Elle relève explicitement souvent, en matière de harcèlement, que la qualification des faits relève des juges du fond (63). Elle tend à souligner que la façon anormale et arbitraire de procéder, autant si ce n'est plus que l'agissement même, est essentielle pour caractériser le harcèlement. Elle a indiqué notamment que *"l'absence de motif"* d'un retrait de portable à usage professionnel ou de justification d'une nouvelle obligation de se présenter au bureau de son supérieur comme l'absence de rapport dans l'attribution de tâches nouvelles avec la fonction prévue ont été des éléments conjugués et répétés qui ont contribué à la qualification juridique de harcèlement (en ce sens l'arrêt précité du 27 octobre 2004). La prise en considération du contexte apparaît ainsi comme un élément important.

(62) Arrêt du 6 avril 2004, Chambre sociale n° 02-64686.

(63) Sur le rôle privilégié des juridictions de fond voir arrêt du 26 mai 2004 rendu par la Chambre sociale de la Cour de

## Conclusion

On a pu croire à l'origine sans doute du fait des règles initiales en matière de preuve et de l'existence d'une quasi-présomption de harcèlement, que de nombreuses victimes se fonderaient sur cette infraction de harcèlement moral. Mais, outre le fait que les règles en matière de preuve du harcèlement moral ont été remodelées par l'article 4 de la loi du 3 janvier 2003, dite loi Fillon et qu'en ce domaine l'employeur ne peut pas être présumé harceleur, ainsi qu'en témoigne la jurisprudence, la notion même de harcèlement moral semble devoir être interprétée restrictivement. Est-ce en l'espèce un retour de manivelle d'une exagération inverse ? Les difficultés liées à l'obtention de preuve du salarié du fait même de la subordination de ses collègues et de la crainte à l'égard de leur emploi et à la possibilité pour l'employeur d'avancer tout argument économique ou lié à l'actionnariat sans véritable contestation, faute d'information possible, mériteraient amplement d'être prises en considération par les juges.

Jacques Delga et Abiram Rajkumar

cassation et l'arrêt du 27 octobre 2004 de la même chambre précité.

## AFDT JOURNÉE GÉRARD LYON-CAEN : 13 mai 2005

Lieu : Université Paris 1 - Amphithéâtres Turgot (matin) et Richelieu (après-midi) de la Sorbonne

### Le droit du travail confronté à l'économie

*Cette journée d'étude en hommage à la mémoire de Gérard Lyon-Caen, disparu il y a un an, permettra d'aborder une thématique qui a occupé une place importante dans son œuvre et son enseignement. Il s'agira, non de reconstituer sa pensée, mais, en manifestant la curiosité et la recherche de débat dont il a donné un si grand exemple, de relancer l'examen de questions s'inscrivant dans cette thématique. Ainsi, l'économie sera-t-elle successivement considérée comme dimension spécifique de nos sociétés distinguée par la pensée moderne, puis comme savoir (la science économique), enfin comme pratique sociale caractérisée par un certain type de décisions réputées obéir à une rationalité particulière.*

**9 h** Sous la présidence de Jean PÉLISSIER, président d'honneur de l'AFDT

#### En guise d'introduction :

Umberto ROMAGNOLI, professeur à l'Université de Bologne, directeur de *Lavoro e Diritto* : "Libres propos sur les rapports entre droit du travail et économie"

#### Thème 1 : Le droit du travail dans l'économie capitaliste

Antoine JEAMMAUD, professeur à l'Université Lumière-Lyon 2, président de l'AFDT

Olivier FAVEREAU, professeur de sciences économiques à l'Université Paris X-Nanterre.

Sous la présidence d'Antoine LYON-CAEN, président d'honneur de l'AFDT

#### Thème 2 : L'encadrement juridique des choix économiques

François EYMARD-DUVERNAY, professeur de sciences économiques à l'Université Paris X-Nanterre

Pierre CAHUC, professeur de sciences économiques à l'Université Paris 1  
François GAUDU, professeur de droit à l'Université Paris 1

**13 h** Suspension des travaux

**15 h** Sous la présidence de Jean-Maurice VERDIER, président d'honneur de l'AFDT

#### Thème 3 : Qualifications et appréciations juridiques à la lumière des savoirs économiques

Pierre RODIÈRE, professeur à l'Université Paris 1

Philippe WAQUET, conseiller-doyen honoraire de la Chambre sociale de la Cour de cassation

**17 h** En guise de conclusion :

Spiros SIMITIS, professeur émérite à l'Université de Francfort, président du Comité national d'éthique allemand : "Un débat international"

Inscription obligatoire 20 €, étudiants 10 € - par chèque à AFDT 13 rue du Cherche Midi 75006 PARIS