

HARCÈLEMENT MORAL – Réparation du préjudice du salarié harcelé – Responsabilité de l'employeur obligé de prendre les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels (article 230-2-II (g) CT) – Responsabilité du salarié auteur du harcèlement pour inobservation de l'obligation de prendre soin de la sécurité et de la santé de ses copréposés (article L. 230-3 CT).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 juin 2006

Ba. contre Bo. et a.

Attendu que plusieurs salariés de l'association Propara se sont plaints du comportement brutal, grossier, humiliant et injurieux à leur égard de leur directeur, M. B., et ont dénoncé les menaces, dénigrements, intimidations et sanctions injustifiées dont ils faisaient l'objet au travail ; qu'un rapport de l'inspection du travail du 26 novembre 2002 a conclu que M. Ba. se livrait effectivement à *"une pratique de harcèlement moral généralisée entraînant une dégradation des conditions de travail, une atteinte aux droits des personnes et à leur dignité ainsi qu'une altération de la santé physique et morale de certains salariés"* ; qu'un médiateur a également relevé des faits de même nature commis par M. Ba. à l'encontre de ses subordonnés ; que le 28 février 2003, plusieurs salariés ont saisi le Conseil de prud'hommes d'une action dirigée tant contre M. Ba. personnellement que contre l'association en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral dont ils avaient été victimes ; que l'association, qui avait déchargé M. Ba. de ses fonctions d'encadrement du personnel le 28 janvier 2003, puis l'avait licencié le 7 mars 2003, a contesté sa responsabilité, tandis que M. Ba. demandait que l'association soit déclarée responsable des faits reprochés et condamnée au paiement des indemnités réclamées ; que l'arrêt attaqué, retenant que M. Ba. avait commis des faits de harcèlement moral au sens de l'article L. 122-49 du Code du travail, l'a condamné à payer des dommages-intérêts aux salariés et a déchargé l'association Propara de toute responsabilité ;

Sur le premier moyen du pourvoi de M. Ba. :

Attendu que M. Ba. fait grief aux arrêts attaqués (Montpellier, 25 mai 2005) de l'avoir condamné à verser à chacun des salariés des dommages-intérêts pour harcèlement moral alors, selon le moyen :

1 / que le préposé n'engage pas sa responsabilité civile lorsque la faute qui lui est reprochée n'est pas détachable de la mission qui lui a été confiée par le commettant ; qu'en condamnant M. Ba. à réparer le préjudice invoqué par la salariée sans rechercher si les agissements qui lui étaient reprochés étaient détachables de ses fonctions de directeur de l'association Propara, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1382 et 1384, alinéa 5, du Code civil ;

2 / que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés ; qu'il lui appartient de prévenir les agissements de harcèlement à l'intérieur de l'entreprise ; qu'en condamnant M. B., pour altération de la santé de la salariée, en lieu et place de son employeur, l'association Propara, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-49, L. 122-51, L. 230-2 et L. 230-4 du Code du travail, ainsi que l'article 1134 du Code civil ;

3 / qu'en application de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, les agissements de harcèlement commis à l'occasion du travail relèvent du régime spécial de responsabilité des articles L. 122-49 et suivants du Code du travail ; qu'en condamnant M. Ba. sur le fondement de l'article 1382, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-49, L. 122-50, L. 122-51 et L. 122-52 du Code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que selon l'alinéa 1 de l'article L. 122-49 du Code du travail, 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 ou de compromettre son avenir professionnel ; que, d'autre part, la responsabilité de l'employeur, tenu de prendre, en vertu de l'article L. 230-2 II (g) du Code du travail, les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe, selon l'article L. 230-3 du même code, de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; qu'il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise, qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral ;

D'où il suit qu'ayant retenu que le directeur de l'association, M. B., avait sciemment harcelé moralement, au sens de l'article L. 122-49 du Code du travail, des salariés qui lui étaient subordonnés, c'est à bon droit que la Cour d'appel l'a condamné à leur verser des dommages-intérêts ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen commun aux pourvois incidents des autres salariés :

Vu les articles L. 122-49, L. 122-51 et L. 230-2 du Code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs ;

Attendu que pour décider que l'association Propara n'était pas responsable du harcèlement moral dont ses salariés ont été les victimes, l'arrêt retient que l'employeur n'a commis aucune faute ;

Attendu, cependant, que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'ils ont débouté les salariés victimes du harcèlement de leurs demandes dirigées contre l'employeur, les arrêts rendus le 25 mai 2005, entre les parties.

(MM. Sargos, prés. - Allix, av. gén. - Leblanc, rapp. - SCP Parmentier et Didier, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Vincent et Ohl, av.)

Note.

Les agissements de harcèlement moral dont peut être victime un salarié sont susceptibles de lui causer un préjudice dont l'article L. 122-49 du Code du travail énonce les éléments. En effet, ils sont de nature, par une dégradation des conditions de travail, à porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale et de compromettre son avenir professionnel sans que cette énumération puisse être considérée comme limitative.

Lorsque de tels agissements sont établis, va se poser la question de la réparation de leurs conséquences préjudiciables. Sur qui va peser la charge de cette réparation : sur l'auteur du harcèlement, sur l'employeur, ou sur les deux simultanément ? C'est à cette question que répond l'arrêt (PBRI) de la Chambre sociale ci-dessus rapporté (1).

La charge de cette réparation incombera tout naturellement à l'auteur du harcèlement.

Mais ne va-t-il pas invoquer, ce qu'il a fait en l'espèce, l'immunité du préposé au regard des dommages causés aux tiers dans l'exécution de son contrat de travail, immunité proclamée par l'assemblée plénière de la Cour de cassation dans ses arrêts du 25 février 2000 et 14 décembre 2001 (2) ?

Pour pouvoir bénéficier de cette immunité, le préposé doit avoir agi dans le cadre de sa mission. Il est douteux que les agissements de harcèlement moral appartiennent à l'exercice normal des fonctions d'un préposé, d'autant plus qu'ils sont par nature intentionnels et passibles des sanctions pénales prévues à l'article L. 152-1 du Code du travail. Par ailleurs, l'auteur, comme le rappelle l'arrêt, n'aura pas respecté l'obligation qui pèse sur lui par application de l'article L. 230-3 du Code du travail de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées par ses actes ou omissions au travail (3).

Toutes les conditions se trouvent donc réunies pour que l'immunité tenant à sa qualité de préposé selon la jurisprudence ne puisse être invoquée par l'auteur des agissements de harcèlement moral. Sa responsabilité sera engagée sur le fondement de l'article 1382 Code civil puisqu'il n'existe par définition aucun lien contractuel entre lui et sa victime (4).

Autrement dit, des agissements répétés de harcèlement moral constituent une exception pour leur auteur au principe d'immunité posé par l'assemblée plénière.

Ce principe d'immunité n'exclut pas la mise en cause de la responsabilité spéciale du commettant devant les juridictions de Sécurité sociale en raison de la faute inexcusable constituée par le manquement à l'obligation de sécurité de résultat (5).

F.S.

(1) V. le rapport du conseiller L. Leblanc, RJS 2006 p. 670 ; add. P. Adam, Harcèlement moral, Rep. trav. Dalloz, § 235.

(2) Fabrice Bocquillon, Vers l'immunité du préposé, Dr. Ouv. 2002 p. 375.

(3) Soc. 23 mars 2005, D. 2005 jur. 1758 n. H.K. Gaba ; Soc. 28 fév. 2002, Bull. civ. V n° 82.

(4) Cour de cassation, 2^e civ. 21 septembre 2004, Bull. civ. V n° 102.

(5) Cass. Ass. plén., 24 juin 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 476 n. F. Kessler.