

Harcèlement moral : pleins feux sur l'obligation patronale de prévention

(C. app. Dijon (Ch. soc.), 20 avril 2006, **Société GMT contre Mme T.**)

par *Patrice Adam*, Maître de conférences en droit privé, Université Nancy 2,
Chercheur au CERIT-CRDP

Prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral. Voilà la lourde "tâche" que l'article L 122-51 du Code du travail assigne expressément au chef d'entreprise (1). Tâche parfois négligée par certaines directions d'entreprise, peu réceptives, voire carrément indifférentes ou hostiles, à la problématique "santé mentale" et plus largement aux questions de souffrance au travail (2). Gageons que les choses évoluent quelque peu avec l'arrêt "Association Propara" rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 21 juin 2006 qui consacre à la charge de l'employeur une obligation de sécurité résultat en matière de harcèlement moral (3).

Quelles sont, en pratique, ces "dispositions nécessaires" visées par l'article L 122-51 du Code du travail ? Le texte n'en souffle mot. (In)former le personnel (4) et principalement le personnel d'encadrement semble incontournable (cf. l'avis du Conseil économique et social des 10 et 11 avril 2001 (5), les travaux préparatoires de la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et l'article L 230-2 I. du Code du travail). Mais cela ne peut suffire, loin s'en faut, à épuiser l'exigeante obligation qui pèse sur le chef d'entreprise. Pour preuve, l'article L 230-2 II g) du Code du travail lui impose également, et c'est heureux (6), de « planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les

conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral ». C'est encore un tout autre aspect de cette obligation de prévention que met en lumière un arrêt rendu par la Cour d'appel de Dijon le 20 avril 2006. Importante cette décision l'est au moins à deux égards. En premier lieu, parce que les juges dijonnais ont pris grand soin de ciseler, sur le fondement de l'article L 122-51 du Code du travail, un énoncé normatif tout à fait inédit. Ensuite, parce qu'avec quelques autres (7), noyées dans un contentieux de la rupture du contrat de travail, elle dessine – un peu paradoxalement peut-être (8) – pour le salarié harcelé d'autres perspectives que celle de perdre son emploi !

(1) Ce qui évidemment n'interdit pas au CHSCT de se saisir de la question du harcèlement moral et plus largement de celle de la santé mentale au travail (article L 236-2 alinéa 1^{er} du Code du travail) ; voir déjà, CA Aix-en-Provence, 1^{re} ch. civ. Ch. B, 5 juillet 1999, CRAM du Sud-Est c./ FO CHSCT, RPDS juill. 2000, n° 663, p. 209 ; TGI Lyon (réf.), 28 avril 2002, OPAC du Rhône c./ CHSCT, Dr. Ouv. 2003, p. 95 ; CA Versailles, 14^e ch., 24 novembre 2004, SA MAIF, note F.C., SSL 21 février 2005, n° 1203, p. 10 ; CA Paris, ch. B, 31 mars 2006, SSL 24 avril 2006, n° 1258, p. 12.

(2) D. Ramaut, *Journal d'un médecin du travail*, Le Cherche Midi, 2006.

(3) Cass. soc. 21 juin 2006, Dr. Ouv. 2006, p. 535, note F. Saramito ; RDT oct. 2006, p. 245, obs. P. Adam ; Dalloz 2006, jur., p. 2831, note M. Miné.

(4) Le règlement intérieur doit d'ailleurs rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral : article L 122-34 du Code du travail.

(5) *Le harcèlement moral au travail*, avis présenté par M. Debout, rapporteur au nom de la section du travail, Avis et Rapports du

Conseil économique et social, 10-11 avril 2001, Les éditions des Journaux officiels, 2001

(6) C'est que loin de l'image souvent diffusée d'un conflit purement individuel (le premier ouvrage – et best seller – de Marie-France Hirigoyen (*Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros, 1998) a largement contribué à imprimer durablement dans les esprits une vision psychologisante du harcèlement moral, le harcèlement moral au travail a très souvent des causes organisationnelles et managériales profondes ; L. Milet, « Le harcèlement moral au travail », RPDS sept. 2003, p. 273 ; voir aussi : Parlement européen, *Le harcèlement moral au travail*, Rapport n° 2001-2332, 16 juillet 2001.

(7) P. Adam, « Harcèlement moral : une affaire remarquable (ou l'occasion trop rare de mettre en lumière et en discussion l'article L 422-1-1 du Code du travail) », Dr. Ouv. 2006, p. 321.

(8) Puisque en l'occurrence la salariée harcelée a bel et bien perdu son emploi et que le contentieux se noue autour de la contestation de la légitimité du licenciement.

En l'espèce, une salariée attrait son supérieur hiérarchique devant une juridiction prud'homale pour harcèlement moral. Donnant raison à la partie demanderesse, le Conseil de prud'hommes condamne, en décembre 2002, le harceleur à lui payer deux cents euros de dommages-intérêts. Tout aussi modeste – un simple avertissement – est la sanction disciplinaire infligée par l'employeur à l'agresseur à la suite de cette condamnation. Après un long arrêt maladie (pour dépression), la salariée harcelée est, au cours du mois de janvier 2004, déclarée apte par le médecin du travail « avec recommandation de changement d'atelier pour éviter tout conflit » (9). Quelques jours plus tard, l'employeur informe la salariée qu'il lui est impossible, faute de poste disponible, de suivre la recommandation du médecin du travail et de répondre positivement à sa demande de mutation. Devant le refus de la salariée de retravailler à son ancien poste, l'employeur la licencie pour « refus de reprendre le travail et absences parfaitement injustifiées ». Licenciement jugé illégitime par le Conseil de prud'hommes de Dijon. Son jugement se voit confirmé par les magistrats du second degré qui, au soutien de leur décision, posent la règle selon laquelle « dès lors qu'un supérieur hiérarchique qui a été condamné pour avoir commis des actes de harcèlement moral à l'égard d'un subordonné, n'a pas été sanctionné par un licenciement et a été maintenu dans ses fonctions, l'employeur a l'obligation, en application de l'article L 122-51, de protéger la victime en l'affectant à un poste ne relevant pas de l'autorité de ce supérieur hiérarchique afin de prévenir tout risque de réitération de harcèlement moral ».

Sur quel(s) chemin(s) engage exactement cette dernière formule ? L'on en retiendra d'abord que face aux agissements de harcèlement moral dont l'un de ses salariés (10) s'est rendu coupable, l'employeur a deux réactions possibles, le licenciement n'étant que l'une d'entre elles (11). En disant cela, les juges dijonnais prennent leur distance avec l'idée selon laquelle pèserait,

ab initio, sur l'employeur une véritable obligation de licencier le salarié harceleur. D'aucuns pourront sans doute le regretter (il est vrai que l'on peut avancer de sérieux arguments en faveur de la consécration d'une telle obligation (12)) et juger la position adoptée trop timorée. Ne risque-t-elle pas de conduire en effet, d'une certaine manière, à faire peser le poids des agissements de harcèlement sur la salariée qui en a été la victime ? L'énoncé de la seconde option qui s'offre à l'employeur peut le laisser croire (n'est-ce pas la salariée harcelée qui, au final, se verra le plus souvent contrainte de changer de poste ?). Examinons les choses de plus près.

Si l'employeur choisit (comme en l'espèce) de ne pas licencier le salarié harceleur, il lui faut alors, si l'on suit bien la Cour d'appel, affecter la victime à un poste ne relevant pas de l'autorité de celui qui l'a précédemment tourmentée. Cela lui ouvre, croit-on percevoir, trois possibilités : affecter l'agresseur (c'est la première) ou la victime (c'est la deuxième) à un autre poste ; rétrograder l'agresseur pour qu'il n'ait plus la moindre prérogative hiérarchique sur son ancienne victime (c'est la troisième) (13).

Dans l'affaire rapportée, l'employeur n'a envisagé que la deuxième possibilité... pour la rejeter aussitôt, faute, selon lui, de poste disponible. Argument balayé par les juges d'appel : l'employeur aurait pu – aurait dû – en l'espèce faire usage de son pouvoir de direction pour modifier l'affectation de salariées polyvalentes et ainsi libérer un poste au profit de la salariée harcelée. Retenons au passage la leçon : la notion de poste disponible englobe ici également les postes que l'employeur peut, en usant de son pouvoir de direction, libérer !

Mais qu'aurait décidé la Cour d'appel si l'impossibilité invoquée par l'employeur avait été avérée ? Aurait-elle alors considéré, comme le soutenait l'employeur, que le refus de la salariée de reprendre son ancien poste est une faute justifiant son licenciement ? On ne peut

(9) L'avis d'inaptitude n'est pas le seul outil d'intervention du médecin du travail dans les situations harcelantes. L'article L 241-10-1 du Code du travail l'habilite également à proposer à l'employeur des mesures individuelles telles qu'une mutation ou transformation du poste du salarié harcelé. Au-delà de ces mesures individuelles, il peut jouer un rôle essentiel quant à l'amélioration/transformation du « milieu de travail » (R 241-41 du Code du travail). Mais cette fonction est parfois bien difficile à faire vivre dans des contextes marqués par l'indifférence de la Direction (voire son hostilité) et la faible implication du CHSCT sur les questions de protection de la santé mentale des travailleurs (lire le témoignage du Docteur Ramaut, *op. cit.*).

(10) Si l'affaire jugée par la Cour d'appel de Dijon concerne un harcèlement commis par un supérieur hiérarchique, on ne voit pas de raison pour que la règle qu'elle pose ne soit pas étendue à l'hypothèse d'un harcèlement moral horizontal (i.e. entre collègues de même niveau hiérarchique).

(11) Pour un cas où l'employeur a suivi ce chemin : Cass. soc. 22 mars 2006, pourvoi n° 03-44750 ; à n'en point douter les

actes de harcèlement moral, dès lors qu'ils sont avérés (il appartient évidemment à l'employeur de vérifier la véracité de l'accusation de harcèlement avant de prendre une décision : Cass. soc. 10 janvier 2006, pourvoi n° 04-42719), constituent bien une faute justifiant un licenciement disciplinaire. Sans doute peut-on même y voir une « faute nécessairement grave » (dans ce sens, dans le champ voisin du harcèlement sexuel : Cass. soc. 5 mars 2002, Bull. civ., V, n° 83)

(12) P. Adam, art. précité, p. 324.

(13) Certes, il est loin d'être certain que cette dernière solution en soit véritablement une tant elle ne paraît guère de nature à protéger efficacement la victime (difficile de se reconstruire lorsque l'on est amené, chaque jour, à travailler à proximité de son agresseur) et/ou à prévenir tout risque de réitération de harcèlement moral (si le pouvoir hiérarchique peut faciliter les actes de harcèlement moral, il n'en est pas une condition nécessaire).

évidemment sérieusement l'envisager. Pas plus d'ailleurs qu'on ne peut considérer que cette impossibilité pourrait constituer, en soi, une cause légitime de licenciement (non disciplinaire). D'abord, parce que l'obligation de prévention telle que la dessine la Cour d'appel de Dijon ne se réduit pas, nous l'avons déjà signalé, à une obligation (de moyen renforcé) d'affecter la victime à un autre poste. L'employeur aurait dû, au moins, essayer d'ouvrir les deux autres portes précédemment envisagées (mutation ou rétrogradation de l'agresseur). Ensuite, parce que ce serait faire peser sur la salariée l'entière responsabilité des actes harcelants dont elle a été la victime. Le non-sens serait total, la solution absurde. Elle serait, de plus, en opposition complète avec l'esprit de la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation (14). Enfin, parce qu'à la différence de l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude ou de licenciement économique (15) (certains pouvant être tentés d'opérer quelques téméraires rapprochements), la bonne exécution par le chef d'entreprise de son obligation de "réaffectation" n'est pas un élément de l'appréciation de la légitimité du licenciement de la victime du harcèlement, mais est une simple *alternative* au licenciement de l'agresseur. C'est dire là, en toute logique, que face à l'impossibilité (faute de poste disponible) d'affecter la victime à un emploi ne relevant pas ou plus de l'autorité de son agresseur, il revient au chef d'entreprise de suivre la seule voie qu'il lui reste, à savoir prononcer le licenciement du... harceleur !

Surgit alors, en marge de l'arrêt commenté, une autre question : la victime du harcèlement moral peut-elle légitimement refuser l'affectation "proposée" par l'employeur en exécution de son obligation de prévention ? (16) La réponse est positive, sans doute aucun, si cette mutation entraîne une modification de son contrat de travail (la figure du contractant, indépendamment de celle de victime, permet en tout état de cause de justifier ce refus). Mais dans le cas contraire ? L'hésitation est permise. Suggérons une piste balisée par une idée simple : ce n'est pas sur la victime que doit peser, de quelque façon que ce soit, le poids des agissements de harcèlement moral qu'elle a subis. Ce n'est pas celui dont les droits fondamentaux (droit à la dignité, droit à la santé) ont été foulés aux pieds qui

doit assumer les inconvénients (un changement de poste, même sans modification contractuelle, peut en générer un certain nombre) de cette violation. C'est cette idée d'ailleurs qui semble fonder la jurisprudence la plus récente de la Cour de cassation. Ainsi un salarié ne peut-il être privé de son indemnité compensatrice de préavis au motif qu'il était dans l'incapacité de l'exécuter dès lors que l'inexécution du préavis est liée aux actes de harcèlement dont il a été l'objet (17). L'employeur ne peut pas plus, pour justifier un licenciement, se retrancher derrière le trouble apporté au fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de remplacement définitif du salarié malade, dès lors que son absence prolongée est la conséquence d'un processus harcelant (18). Une autre idée, celle que le chef d'entreprise doit exécuter loyalement son obligation de prévention, entraîne irrésistiblement dans la même direction. Qu'est-ce à dire ? Que le salarié victime doit, s'il le souhaite (19), pouvoir continuer à travailler sur son poste de travail et imposer de le faire sous une autre autorité que celle de son agresseur, voire même exiger de ne plus avoir à le fréquenter sur son lieu de travail. Le refus de la victime d'être mutée (ou de continuer à travailler avec son agresseur même déclassé) ne laisse qu'une solution à l'employeur : affecter le harceleur à un autre poste. Si cela s'avère impossible, il ne lui restera plus alors qu'à le licencier.

Moins "problématique", à bien des égards, que la consécration pure et simple d'une obligation de licencier à la charge du chef d'entreprise, ces solutions permettent d'assurer la protection de la victime du harcèlement (en lui laissant une certaine maîtrise sur le sort qui sera le sien) et font peser – quoi de plus normal ? – sur l'auteur des actes répréhensibles ce que l'on qualifiera de "risque de prévention". Si c'est bien là le chemin que trace la formule finement ourlée par les juges dijonnais, alors il convient, croyons-nous, de s'y engager sans réserve... mais pas sans une remarque, presque une mise en garde !

En effet, il convient de souligner que les mesures individuelles de prévention, comme la réaffectation du salarié victime, ont, à elles-seules, une efficacité limitée. L'action collective doit en ce domaine "supporter", "relayer" l'action individuelle (20). On comprend

(14) Cf. *infra*.

(15) Cass. soc. 9 avril 2002 (deux espèces), D. 2003. 306, note P. Adam ; Cass. soc. 29 janvier 2003, Dr. Ouv. 2003, p. 301, note P. Adam.

(16) Voir dans la périphérie de cette question : CA Paris, 22^e ch. B, 31 octobre 2006, n° RG : S 05/02287 (la salariée refuse la mutation qui lui est proposée et démissionne. Elle demande ensuite – sans succès – la requalification de sa démission en rupture imputable à l'employeur en raison des faits de harcèlement moral).

(17) Cass. soc. 20 septembre 2006, pourvoi n° 05-41385, JCP, éd. S, 21 nov. 2006, n° 1918, p. 17, note M. Del Sol.

(18) Cass. soc. 11 octobre 2006, pourvoi n° 04-48314, SSL 30 octobre 2006, n° 1280, p. 14.

(19) Rien ne lui interdit évidemment de demander à être muté dans un autre service !

(20) P.-Y. Verkindt, « Travail et santé mentale », SSL 2003, 3 mars 2003, n° 1112, p. 11 : « le traitement de fond du problème [du harcèlement] ne peut être que collectif car si ces comportements sont possibles c'est aussi en raison d'une relative tolérance du milieu ou tout du moins d'une occultation du phénomène », p. 11.

aisément que dans les situations de harcèlement "institutionnel" (par exemple lorsque le harcèlement est la conséquence d'un mode bien spécifique – par le stress, par la "terreur" – de management), la protection de la victime ne passe ni par le licenciement de l'agresseur, ni même par un éventuel "reclassement". Seule la modification en profondeur de l'organisation pathogène peut véritablement et durablement assurer cette protection. Mais en dehors même de cette hypothèse, il faut prendre conscience que les processus harcelants qui naissent et se développent dans une

organisation du travail (sans que l'employeur n'en soit directement l'auteur intellectuel ou matériel) ont, eux aussi, le plus souvent, d'épaisses racines organisationnelles et/ou managériales. On ne peut prévenir le harcèlement moral sans qu'une réflexion/action soit engagée sur ces terrains (21). Vaste chantier où les organisations syndicales et les représentants élus du personnel (CHSCT en tête) ont un rôle de tout premier plan à jouer !

Patrice Adam

(21) Pour la présentation d'un dispositif de prévention du harcèlement moral : O. Bachelard-A. Debard, « Prévenir le harcèlement au travail », Performances n° 30, sept.-oct. 2006, p. 3 ; voir aussi, le très pédagogique guide

(Risques psychosociaux. Guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire) édité par l'ARCAT Aquitaine (disponible à l'adresse suivante : www.aquitaine.aract.fr/dom_int_sante_trav_stress.php).

Annexe

HARCELEMENT MORAL – Condamnation judiciaire du supérieur hiérarchique – Demande de mutation de la victime – Refus de l'employeur – Absence de la salariée – Licenciement disciplinaire – Obligation de l'employeur de proposer un autre poste – Violation.

COUR D'APPEL DE DIJON (Ch. soc.) 20 avril 2006

GMT contre T.

Après avoir été employée dans le cadre d'une mission de travail intérimaire à compter du 2 novembre 2000, Mme T. a été engagée en qualité d'agent de production montage par la société GMT par contrat à durée indéterminée.

Saisi par Mme T., le Conseil de prud'hommes de Dijon a, par jugement du 17 décembre 2002, condamné M. Stutz, chef d'atelier et responsable de l'atelier montage pour harcèlement moral.

Au terme d'un arrêt de travail pour maladie d'avril 2002 à janvier 2004, Mme T. a fait l'objet de la part du médecin du travail d'un avis d'aptitude "avec recommandation de changement d'atelier pour éviter tout conflit".

Après avoir informé la salariée, par lettre du 29 janvier 2004, qu'il lui était impossible de suivre la recommandation du médecin du travail, en l'absence de poste disponible, la société GMT a licencié Mme T. pour cause réelle et sérieuse.

Estimant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, Mme T. a saisi le Conseil de prud'hommes de Dijon (...).

Par jugement du 14 octobre 2005, le Conseil de prud'hommes a condamné la société GMT à payer à Mme T. les sommes suivantes :

- 1 154, 27 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 115, 43 euros au titre des congés payés afférents,
- 6 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, (...).

MOTIFS :

Attendu que, par jugement en date 17 décembre 2002 devenu définitif en l'absence de recours, le Conseil de prud'hommes de Dijon a retenu que M. Stutz, responsable de l'atelier de montage où travaillait Mme T., s'était rendu l'auteur de harcèlement moral à l'égard de cette salariée et l'a condamné à lui payer la somme de 200 euros en réparation de son préjudice ;

Que le Conseil de prud'hommes a mis en évidence la défaillance de la société GMT en relevant qu'elle avait agi avec une légèreté blâmable en s'abstenant de prendre les initiatives qui s'imposaient pour faire cesser les agissements du chef d'atelier à l'égard de Mme T. qui, en raison de son état

dépressif, avait été placée en arrêt de travail du mois d'avril 2002 jusqu'au 11 janvier 2004 ;

Qu'à la suite de la décision du Conseil de prud'hommes reconnaissant l'existence du harcèlement moral commis par le chef d'atelier, la société GMT a maintenu celui-ci dans ses fonctions en lui infligeant, le 21 janvier 2003, un simple avertissement ;

Attendu que, dès lors qu'un supérieur hiérarchique qui a été condamné pour avoir commis des actes de harcèlement moral à l'égard d'un subordonné, n'a pas été sanctionné par un licenciement et a été maintenu dans ses fonctions, l'employeur a l'obligation, en application de l'article L. 122-51 du Code du travail, de protéger la victime en l'affectant à un poste ne relevant pas de l'autorité de ce supérieur hiérarchique afin de prévenir tout risque de réitération de harcèlement moral ;

Que, dès lors qu'elle avait fait le choix de maintenir le chef d'atelier de montage dans ses fonctions et de prononcer une sanction qui n'était pas en rapport avec la gravité des faits et qui n'était pas de nature à dissuader l'intéressé de modifier son comportement, la société GMT se devait d'affecter la victime à un autre poste, comme celle-ci le réclamait et comme le médecin du travail l'avait, par ailleurs, préconisé en indiquant, à l'issue de la visite de reprise, le 13 janvier 2004, qu'elle était apte à reprendre le travail "avec recommandation de changement d'atelier pour éviter tout conflit" ;

Qu'il s'avère ainsi que l'obligation prévue par l'article L 122-51, qui impose au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral se conjugait avec l'obligation qui lui était faite de se conformer aux préconisations du médecin du travail ;

Attendu que l'employeur, qui avait informé la salariée le 9 janvier 2004, qu'elle devait reprendre son travail à l'atelier de montage le lundi 12 janvier 2004, par lettre recommandée du 14 janvier, l'a mise en demeure de reprendre son poste de travail dès le jeudi 15 janvier 2004 et de justifier son absence du 14 janvier ;

Qu'en réponse à une lettre de la salariée qui demandait à ne plus travailler sous les ordres de M. Stutz, la société GMT l'a informée qu'elle ne pouvait être soustraite à l'autorité de montage qu'en étant affectée à l'atelier de finition main mais que cette possibilité ne pouvait pas être mise en œuvre du fait du refus des salariées de ces ateliers de changer de poste ;

Attendu que, constatant son refus de se présenter à son poste de travail à l'atelier de montage, l'employeur a adressé à [la salariée] la lettre de licenciement suivante :

« Nous faisons suite à l'entretien préalable du 20 février 2004 lors duquel nous vous avons exposé les raisons pour lesquelles nous avons envisagé votre licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Comme vous le savez, après avoir constaté votre absence, nous vous avons demandé le 29 janvier 2004 de reprendre votre poste.

Pendant, ce courrier est resté sans effet puisque, d'une part, vous ne vous êtes plus présentée à votre poste de travail et, d'autre part, vous n'avez pas daigné nous adresser de justificatif d'absence correspondant.

Notre courrier du 29 janvier dernier vous précisait également qu'après avoir examiné avec soin votre demande, il ne nous était pas possible de vous proposer un autre poste de travail que le vôtre.

Par ailleurs, vous n'êtes pas sans savoir que vous avez été déclarée apte par le médecin du travail à reprendre votre poste de ponçage.

Or, lors de notre entretien du 20 février dernier, vous nous avez clairement confirmé votre intention de ne plus revenir travailler dans l'entreprise.

Dans ces conditions, nous vous notifions ce jour votre licenciement pour cause réelle et sérieuse, votre refus de reprendre le travail et vos absences à votre poste de travail se trouvant être parfaitement injustifiés » ;

Attendu que, dès lors que plusieurs des salariées travaillant dans l'atelier de finition main avaient été engagées en qualité d'employé finition vernis et "polyvalence selon les besoins", il incombait à l'employeur de faire usage de pouvoir de direction pour modifier l'affectation de l'une de ces salariées et libérer ainsi un poste au profit de Mme T. ;

Qu'il n'existait ainsi aucune impossibilité d'affecter la salariée à un poste lui permettant d'échapper à l'autorité hiérarchique de celui qui l'avait harcelée moralement ;

Qu'il en résulte que le licenciement de Mme T., qui était fondée à refuser son affectation à l'atelier montage qui l'exposait à un risque de réitération de harcèlement moral, se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Que les premiers juges ayant fait une juste appréciation du préjudice subi par l'intéressée, il convient de confirmer le chef de décision qui lui alloue la somme de 6 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur, qui n'a pas pris les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, doit être tenu de verser à la salariée l'indemnité au titre du mois de préavis que celle-ci était en droit de refuser d'exécuter à l'atelier de montage, aux conditions imposées par l'employeur ;

Qu'il convient enfin d'ordonner la remise des documents sollicités par la salariée ;

PAR CES MOTIFS :

Confirmant le jugement déferé,

- dit que le licenciement de Mme T. est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- condamne la société GMT à payer à Mme T. les sommes de 1 154,27 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 115,43 euros au titre des congés payés afférents, 6 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- dit que la société GMT devra remettre à Mme T. un bulletin de salaire correspondant au mois de préavis et une attestation Assedic rectifiée dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision,

- vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, déboute la société GMT de sa demande et la condamne à payer à Mme T. une somme de 500 euros s'ajoutant à celle de 200 euros allouée en première instance.

(M. Poisot, prés. - Mes Barre, Anne, av.)

Le singulier en droit du travail

par Jean-Marc Béraud, Antoine Jeammaud (dir.)



La constitution d'un droit du travail essentiellement législatif a pu être perçue comme un processus d'uniformisation de la condition juridique des salariés. L'une des dimensions de l'évolution du quart de siècle écoulé paraît, au contraire, résider dans un élargissement des possibilités de singularisation de la condition juridique de chaque salarié ou de chaque collectivité de salariés. L'hypothèse paraît sérieuse mais mérite d'être mise à l'épreuve. D'abord parce qu'associer "hégémonie de la législation" et "uniformité du régime de travail" tient peut-être du mythe. Ensuite, le Code (du travail) ne serait-il pas lui aussi – ou lui le premier – porteur de singularités de certaines catégories de travailleurs ? Les facultés de singularisation auxquelles on est aujourd'hui plus sensible – du contrat de travail dont on a naguère observé le renouveau aux possibilités offertes à la négociation collective d'entreprise – ne sont-elles pas plus modestes qu'il paraît et ne rencontrent-elles pas des limites nouvelles ?

Les textes réunis dans cet ouvrage, qui trouvent leur origine dans un colloque tenu à Lyon en mai 2005, tentent de mesurer les facultés de singularisation des régimes juridiques de travail offertes ou ménagées par le droit de ce temps.

35 € - 161 pages - Dalloz coll. Thèmes et commentaires - ISBN 2247066046