

STRESS ET HARCÈLEMENT MORAL

Aperçu réglementaire et jurisprudence

Novembre 2006

STRESS ET HARCÈLEMENT MORAL

Aperçu réglementaire et jurisprudence

INRS - Informations Juridiques / Nathalie Guillemy
Novembre 2006

SOMMAIRE

I - LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Page 2
LE CAS SPÉCIFIQUE DU STRESS ET DU HARCELEMENT MORAL	
1 – Cadre général	Page 2
2 – La prise en compte législative et réglementaire des risques susceptibles de générer un stress des salariés	
<i>La nécessaire prise en compte de tous les aspects des risques professionnels</i>	Page 3
<i>Les prescriptions particulières applicables à certains risques susceptibles d'être facteurs de stress</i>	
3 – Les voies d'action non législatives ou réglementaires	
<i>Encadré</i>	Page 4
Les dispositions particulières relatives au harcèlement moral	
II - L'ACTION DU JUGE EN MATIÈRE DE STRESS OU DE HARCELEMENT MORAL	Page 8
1 - L'action pénale permet de réprimer des agissements interdits	
<i>La répression des agissements de harcèlement moral</i>	Page 8
<i>La répression sur le fondement d'autres infractions</i>	
2 – L'action civile permet de réparer les dommages subis par la victime	
<i>A la suite d'agissements fautifs</i>	
<i>A l'occasion de la rupture de la relation de travail</i>	Page 10
<i>A l'occasion d'une réparation relevant des accidents du travail et maladies professionnelles</i>	

I - LEGISLATION ET REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

LE CAS SPECIFIQUE DU STRESS ET DU HARCELEMENT MORAL

1 – Cadre général

La législation et la réglementation en santé et sécurité au travail résulte aujourd'hui, pour l'essentiel, d'une approche communautaire. Développée à partir de la directive-cadre 89/391/CEE, cette approche définit une obligation générale de sécurité, qui incombe au chef d'établissement, et propose une démarche globale de prévention des risques professionnels, menée sur le fondement du principe essentiel de l'évaluation des risques.

Clé de voûte de la démarche qui doit être mise en place dans l'entreprise, cette évaluation doit concerner tous les risques auxquels peuvent être exposés les salariés, qu'ils concernent la sécurité, la santé physique ou la santé mentale des personnels.

C'est cette évaluation, régulièrement renouvelée (pour tenir compte notamment de l'impact des mesures de prévention adoptées) qui subordonne le choix et l'adoption de mesures de prévention appropriées, certaines de ces mesures étant adoptées sur le fondement de dispositions réglementaires visant la prévention de risques spécifiques.

Ainsi, des directives dites « particulières », au sens de la directive-cadre, apportent-elles des précisions quant aux dispositions minimales à mettre en œuvre pour prévenir certains risques.

Cet ensemble, transposé dans le droit interne des Etats membres, offre l'image d'une architecture réglementaire cohérente, susceptible d'évoluer régulièrement.

A l'inverse de l'approche réglementaire qui avait prévalu avant les années 1990, il ne s'agit plus de rechercher la conformité à des obligations précises mais de mettre en œuvre, en vue du résultat attendu (la sécurité et la santé physique et mentale des salariés), des mesures de prévention fondées sur des principes généraux et des prescriptions minimales existantes pour la prévention de risques particuliers.

La nouvelle approche réglementaire repose ainsi, pour l'essentiel, sur une responsabilité accrue du chef d'établissement : il lui appartient de définir lui-même la majeure partie des règles qui lui permettront de satisfaire son obligation de sécurité, nonobstant l'existence ou l'absence de prescriptions réglementaires minimales relatives à un risque particulier.

Ainsi, ipso facto, la nouvelle approche concerne tous les risques existants dans l'entreprise et exige une action pour tous ces risques, qu'il s'agisse de préserver la sécurité des salariés ou leur santé.

L'absence de réglementation particulière relative à un risque spécifique n'induit donc pas un droit à l'inaction.

Le rappel de ce nouveau paysage législatif et réglementaire, issu de l'approche communautaire, est particulièrement nécessaire lorsqu'il s'agit de présenter le cadre réglementaire de l'action à l'égard des risques encourus par les salariés soumis au stress.

On ne peut affirmer qu'il n'existe aucune législation relative à la prévention des risques liés au stress, la législation existante ayant vocation à initier une démarche de prévention de tous les risques, y compris ceux-ci.

On peut cependant constater qu'il n'existe pas de réglementation particulière qui aurait défini le stress, l'aurait identifié comme un risque et décrirait des prescriptions minimales à mettre en œuvre pour prévenir ce risque.

2 – La prise en compte législative et réglementaire des risques susceptibles de générer un stress des salariés

Si aucune prescription réglementaire ne fixe d'exigences minimales pour la prévention expresse du stress, en revanche le législateur est intervenu pour aider à sa prise en compte :

- en attirant l'attention du chef d'entreprise sur certains aspects devant être appréhendés, lors de l'évaluation des risques ou pour la détermination des mesures de prévention, et en lui donnant de nouveaux moyens pour définir des mesures de prévention appropriées ;
- en fixant des prescriptions pour la prévention de certains risques qui peuvent constituer des facteurs de stress.

La nécessaire prise en compte de tous les aspects des risques professionnels

L'article L. 230-2 définit l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur et précise qu'il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé et la sécurité des salariés.

Quoique la notion de « santé » ait du normalement être comprise au sens extensif du terme, la loi n° 2002-73 est venue préciser qu'il incombait à l'employeur d'assurer la santé tant physique que mentale des salariés. Cette précision l'invite, dans son évaluation, à prendre en compte l'ensemble des facteurs de risques.

De même, cet article prévoit que les mesures de prévention mises en œuvre doivent être fondées sur des principes généraux qu'il énumère et parmi lesquels figurent notamment la nécessité :

- d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur l'homme ;
- 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, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49.

Pour mettre en œuvre sa stratégie de prévention, le chef d'établissement doit pouvoir recevoir l'appui et le conseil de services compétents, susceptibles de l'aider dans son approche globale et de lui apporter l'ensemble des compétences nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale des salariés.

Jusqu'à l'intervention de la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002, ce rôle de conseil incombait notamment au médecin du travail, qui exerçait son activité au sein d'un « service de médecine du travail », qui pouvait être un service d'entreprise ou un service interentreprises.

C'est désormais au sein d'un service de santé au travail que le médecin du travail exerce ses missions.

Il ne s'agit pas là d'une simple modification de terminologie mais bien d'une véritable évolution de ces services, dans la perspective de permettre une meilleure approche globale des questions de prévention. Au-delà d'une surveillance médicale individuelle des salariés, il s'agit de favoriser une approche pluridisciplinaire de la santé au travail, permettant de prévenir, par la mise en commun de compétences diverses, tout risque d'altération de la santé physique et mentale des travailleurs.

Les prescriptions particulières applicables à certains risques susceptibles d'être facteurs de stress

Outre les dispositions générales qui viennent d'être rappelées, certaines dispositions particulières fixent des prescriptions minimales à mettre en œuvre pour la prévention de risques particuliers, qui, pour certains d'entre eux, peuvent être facteurs de stress.

C'est le cas notamment :

- de la prévention des risques dus au bruit (art. R. 232-8 et suivants) ;
- de la prévention des risques liés au travail sur écran (décret n° 91-451) ; l'employeur doit ainsi « concevoir l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activités réduisant la charge de travail sur écran » ; « les systèmes doivent afficher l'information dans un format et à un rythme adaptés aux opérateurs » et « les principes d'ergonomie doivent être appliqués en particulier au traitement de l'information par l'homme » ;
- de dispositions réglementaires relatives à certains modes d'organisation du travail, dispositions destinées à en limiter les effets pour les salariés (travail de nuit – art. L. 213-1 à L. 213-10 et R. 213-1 à R. 213-3 ; travail en équipe de suppléance - art. L. 221-5-1 ; travail posté - art. L. 231-3-3 et R. 212-3) ;
- de dispositions relatives aux relations de travail (principe de non-discriminations art. L. 122-45, non-discrimination syndicale, art. L. 412-2, interdiction du harcèlement sexuel ou moral et obligation de prévenir ces comportements, art. L. 122-46 à L. 122-54).

3 – Les voies d'action non législatives ou réglementaires

Face aux difficultés d'appréhension des risques liés au stress par la réglementation, d'autres voies d'actions peuvent également être utilement explorées.

Les réflexions menées, à l'initiative de la Communauté européenne, sur la responsabilité sociale des entreprises invitent celles-ci à s'interroger sur leurs actions à l'égard des conditions de travail, dans la perspective notamment de l'objectif stratégique défini par le Conseil Européen de Lisbonne en mars 2000 « *devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* ».

De même la Commission, sur le fondement de l'article 138 du Traité, tente de promouvoir le dialogue des partenaires sociaux dans le domaine de la politique sociale.

L'amélioration des conditions de travail et la prise en compte des facteurs susceptibles de générer un stress des salariés peuvent sans doute tirer parti de ce dialogue.

L'article 139 du Traité prévoit que ce dialogue peut conduire à des accords conventionnels.

Ces accords constituent notamment une occasion d'attirer l'attention sur des situations ou des risques particuliers, dont l'approche est alors discutée entre les partenaires, sans que des dispositions réglementaires contraignantes, générales et précises ne soient nécessairement adoptées.

Ainsi, par exemple, l'accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail, signé le 16 juillet 2002, prévoit notamment que « *l'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, telles que lui donner la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'avoir accès aux informations de l'entreprise* ».

Plus spécifiquement, l'accord-cadre sur le stress au travail, signé par les partenaires sociaux le 8 octobre 2004, attire l'attention des employeurs sur les risques liés au stress et sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour prévenir ces risques.

On notera que, sans doute, cet accord engage contractuellement les partenaires mais ne crée aucune obligation réglementaire nouvelle. Les partenaires sociaux sont ici invités à agir sur le stress dans le cadre existant posé par la directive 89/391/CEE, appropriée à l'action sur tous les risques.

Les dispositions particulières relatives au harcèlement moral

La définition des agissements constitutifs de harcèlement moral

Le contenu de l'article L.122-49 du code du travail

Pour permettre d'agir contre le harcèlement, la loi a dû proposer une définition, aussi claire que possible, des agissements fautifs. La volonté d'introduire cette notion dans le code pénal rendait encore plus nécessaire les préoccupations de précisions et de clarté, puisqu'on considère, en effet, qu'en ce domaine plus qu'en tout autre, la loi se doit d'être précise.

En outre, on notera que l'absence de définition du harcèlement constituait précisément l'un des arguments avancés par les partisans d'une loi : il convenait de préciser ces faits pour mieux les réprimer.

Le législateur s'est alors trouvé confronté à une difficulté sérieuse, pris entre la nécessité de précision et celle de prendre en compte la diversité des situations décrites.

A l'issue des débats, la formule retenue pour le nouvel article L.122-49 du code du travail est la suivante : « *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* ».

L'auteur des faits fautifs

On notera, avant tout, que la loi a renoncé à désigner les auteurs possibles du harcèlement moral.

Elle n'a ainsi pas souhaité se limiter à des actions contre les abus d'autorité, mais elle entend viser tous les cas, y compris peut-être les moins fréquents. Le harcèlement « vertical », qu'il soit descendant ou ascendant (harcèlement d'un supérieur sur son subordonné, ou du subordonné sur le supérieur), comme le harcèlement « horizontal » (entre salariés) sont donc concernés.

Les agissements fautifs

Rapidement, il est apparu difficile de proposer une définition du « harcèlement moral ». La plupart des définitions existantes sont imprécises ou, celles qui tentent de préciser la notion, se limitent à sérier des agissements types et proposent des exemples de comportements.

En conséquence, la loi a opté pour une définition essentiellement axée sur l'objet et les effets de ces comportements, se contentant de viser des « agissements répétés », précision au demeurant superflue puisque, dans le sens commun, la notion de harcèlement est directement liée à une répétition. Cette précision vise cependant à exclure clairement de la répression, au titre du harcèlement moral, les violences, certes fautives, mais ponctuelles ou isolées.

L'intention de l'auteur du harcèlement

A l'évidence, la loi a choisi une définition susceptible de s'appliquer dans le plus grand nombre de cas envisageables.

Force est de reconnaître le mérite de ce texte, sur ce point au moins ; les débats qu'il a fait naître ont favorisé le développement et la diffusion des études sur la question du harcèlement moral. Le législateur, à l'heure des choix, disposait ainsi d'un nombre non négligeable d'approches décrivant les situations.

Il ne saurait être question ici d'aborder en détail le contenu de ces études mais il convient de noter qu'elles ont contribué à l'émergence d'une sorte de « typologie simplifiée » des buts du harcèlement, qui n'est sans doute pas totalement étrangère à l'adoption de la définition législative.

En effet, les différentes approches de la question ont mis notamment en évidence le fait que le harcèlement moral, comportement intentionnel, n'avait pas nécessairement et toujours pour objet unique de nuire à la victime ; il peut parfois être utilisé comme une quasi-forme de « management » supposé stimuler l'efficacité du salarié par une pression permanente. Dans le but de prendre en compte l'ensemble des situations, les dispositions législatives ne se limitent donc pas à viser les agissements

dictés par la seule intention perverse de nuire à une personne ; elles étendent la définition aux agissements qui ont le même effet nuisible.

Les conséquences des agissements

Pour être constitutifs de harcèlement moral, les agissements fautifs devront, aux termes des nouvelles dispositions, avoir pour objet ou pour effet « *une dégradation des conditions de travail susceptible*

- *de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité,*
- *d'altérer sa santé physique ou mentale,*
- *de compromettre son avenir professionnel ».*

On notera que, en théorie au moins, il n'est pas nécessaire que le harcèlement produise des effets et qu'une victime invoque un dommage pour que les faits soient réprimés. C'est d'ailleurs ce que rappelle le Pr. Yves Mayaud, dans son commentaire de l'arrêt rendu par la Chambre criminelle de la cour de Cassation en mars 2003¹. Il souligne ainsi que le harcèlement moral constitue « un délit formel », sanctionnant un comportement, « sans intégrer dans sa matérialité l'effectivité de l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité » à la différence d'autres délits réprimés par le code pénal, qui intègrent le résultat dans leurs composantes (atteinte à la dignité, violences volontaires, ...).

Pour que des agissements soient qualifiés de « harcèlement moral », il faudra donc, avant tout, établir une dégradation des conditions de travail (effet de ces agissements) ou une volonté de dégrader ces conditions (objet du harcèlement).

La notion de « *dégradation des conditions de travail* » devra être appréciée par le juge, considérant à la fois les conditions matérielles de réalisation du travail et l'atmosphère générale dans laquelle ce travail s'effectue. Mais établir une dégradation des conditions de travail (ou une volonté de dégrader ces conditions) ne suffit pas ; encore faut-il que cette dégradation soit *susceptible* de causer un dommage au salarié, qu'il s'agisse d'une atteinte à ses droits et à sa dignité, à sa santé, ou à ses perspectives d'avenir. Là encore, il appartient au juge d'apprécier les faits.

Les actions contre le harcèlement moral

En même temps qu'elle définit ces comportements, la loi prévoit d'agir contre eux et de les réprimer.

Sur le plan pénal

La loi introduit, à la suite de l'infraction constitutive de harcèlement sexuel, une nouvelle infraction visant directement le harcèlement moral (art. 222-33-2 du code pénal), passible d'un an de prison et 15.000 euros d'amende.

Elle prévoit également la répression de ces mêmes agissements sur le fondement du code du travail et de son nouvel article L. 151-1-1.

Tout auteur de harcèlement moral pourra se voir poursuivi et condamné sur ces fondements.

Au plan disciplinaire

La loi rappelle que l'employeur est fondé à prendre des sanctions disciplinaires contre les auteurs de harcèlement (art. L. 122-50 du code du travail).

Avant l'adoption de cette disposition, cette possibilité de mise en œuvre du pouvoir disciplinaire existait dans le cadre des obligations de l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des salariés.

Sur le plan civil

La loi prévoit la nullité de toute rupture du contrat de travail qui résulterait d'une situation de harcèlement (art. L. 122-49).

La médiation

Enfin, on notera que tout salarié qui s'estime victime de harcèlement moral peut, s'il le souhaite, engager une procédure de médiation (art. L. 122-54).

Cette possibilité a notamment pour objet d'éviter de porter devant les juridictions tous les litiges relatifs au harcèlement moral.

Initialement réservé à la seule victime du harcèlement dans la loi de modernisation sociale, le recours à la médiation a été revu par la loi n° 2003-6 ; désormais, l'article L. 122-54 du code du travail prévoit qu'une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. De même, apportant sur ce point une modification sensible par rapport à la rédaction initiale de cet article, la loi de 2003 précise simplement que le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties.

La charge de la preuve

L'une des principales difficultés rencontrées par les victimes de harcèlement moral réside, on le comprend, dans la nécessité d'apporter la preuve des brimades dont ils sont victimes.

Afin de lever cette difficulté, les dispositions législatives initiales avaient « aligné » le régime de la preuve du harcèlement sur celui déjà opérant pour les discriminations : la victime devait présenter des éléments de fait permettant de supposer l'existence d'un harcèlement et il appartenait au défendeur d'établir que son attitude n'était pas constitutive de harcèlement, mais « s'appuyait sur des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement ».

Saisi d'un recours contre ces dispositions aménageant la charge de la preuve, le Conseil Constitutionnel avait apporté deux réserves importantes et rappelé :

- que la victime devait présenter des éléments précis et concordants,
- que ces dispositions ne pouvaient faire échec, en matière pénale, au principe de la présomption d'innocence.

Reprenant ces réserves du Conseil constitutionnel, la nouvelle rédaction de l'article L. 122-52 du code du travail issue de la loi n°2003-6 précise que « *le salarié concerné établit des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement* » et que « *la partie défenderesse, au vu de ces éléments, doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ». Cette exigence supposera souvent qu'il existe dans l'entreprise des éléments (traces écrites notamment) attestant de la manière dont le pouvoir de direction est exercé.

II - L'ACTION DU JUGE EN MATIERE DE STRESS OU DE HARCELEMENT MORAL

L'action des magistrats s'inscrit dans deux perspectives principales : l'une pénale, l'autre civile.

1 - L'action pénale permet de réprimer des agissements interdits

Les juges sont ainsi invités à connaître des infractions commises par les employeurs, pour autant qu'une infraction ait été préalablement définie par une loi.

En ce qui concerne le stress, la présentation (ci-dessus) du cadre réglementaire existant permet d'apprécier les infractions qui pourront éventuellement être réprimées.

Ainsi, ce sont moins les effets du stress en tant que tels qui seront appréhendés mais bien le non-respect d'obligations particulières de prévention (non-respect des prescriptions obligatoires relatives au bruit, au travail sur écran) ou la caractérisation d'infractions précises (agissements de harcèlement moral).

On ne reviendra pas longuement sur l'action relative à la répression des infractions sur le fondement du code du travail, liée au non-respect des prescriptions impératives en matière de santé et de sécurité au travail ; en revanche, la nouvelle infraction définie tant par le code pénal que par le code du travail relative aux agissements de harcèlement moral mérite sans doute un rapide point sur l'état de jurisprudence actuelle.

La répression des agissements de harcèlement moral

Rapidement, les juges avaient eu à se prononcer sur les contours précis de cette infraction dans une affaire jugée en octobre 2002.

Cette décision d'octobre 2002² permet notamment de souligner la différence entre la pression subie par des cadres, résultant d'impératifs de gestion, et les faits de harcèlement :

Dans cette affaire, une salariée avait fait citer le président du Conseil d'administration de la société qui l'employait pour harcèlement moral. Cadre de direction dans cette société, elle estimait avoir été l'objet « *d'agissements répétés de harcèlement moral* » et faisait notamment valoir un déménagement de son bureau de l'étage stratégique de la direction, son éviction du comité de direction, son exclusion de réunions de travail concernant le projet dont elle était en charge, un accroissement constant de sa charge de travail et des comportements humiliants, vexatoires ou dégradants de la part du président du Conseil.

Le tribunal s'attache, en premier lieu, à bien préciser le point sur lequel il doit se prononcer et « recadre » l'infraction en soulignant qu'il lui appartient de « *déterminer 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 les 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 cause des situations acquises*** ».

En d'autres termes, les magistrats rappellent ici que les actes de bonne gestion exigés par la marche de l'entreprise peuvent être mal ressentis par les salariés et avoir des conséquences sur leurs conditions de travail mais qu'ils ne constituent pas des faits de harcèlement moral.

Pour apprécier le cas d'espèce, le tribunal va alors s'attacher à considérer les faits invoqués par la victime au regard des contraintes imposées par les actionnaires de la société mais aussi au regard du fonctionnement habituel de l'entreprise et du comportement à l'égard des autres salariés de la société qui ne se plaignent pas, pour leur part, de harcèlement moral de la part du président. A cet égard, il relève, à plusieurs reprises que les faits reprochés ne peuvent être considérés comme guidés par la

volonté de d'attenter à la dignité d'une personne en particulier ou de nuire personnellement à la salariée.

Ainsi, si le tribunal constate bien des conditions de travail difficile, il relève finalement que ces conditions n'ont pas pour objet ou pour effet de porter atteinte à cette salariée en particulier et à titre personnel : les déménagements de bureau sont fréquents, le changement de membres du comité de direction aussi, les réunions organisées en l'absence de la salariée sont dues à l'urgence des problèmes ; les comportements, et notamment les messages échangés, dénoncés comme humiliant par la victime, apparaissent, note le tribunal « *comme le langage communément employé au sein de cette entreprise* »...

La jurisprudence relative au harcèlement moral, en matière pénale, est encore peu abondante et il serait sans doute hâtif de vouloir tirer un quelconque enseignement de l'état actuel de la jurisprudence.

Reste cependant qu'il convient de rappeler qu'un arsenal juridique assez complet existait avant l'adoption des dispositions portant répression du harcèlement moral. Qu'il s'agisse d'infractions définies par le code pénal ou le code du travail, ces dispositions permettaient -et permettront encore- la répression d'agissements préjudiciables aux salariés.

La répression sur le fondement d'autres infractions

Les infractions définies par le code pénal

L'article 225-14 a notamment été utilisé à cet effet. Cet article prévoit de réprimer « le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine ». Ce délit est punissable d'une peine de 150.000 euros d'amende et de cinq ans de prison (pouvant être portée à 200.000 euros d'amende et 7 ans de prison, si le délit est commis à l'encontre de plusieurs personnes – art. 225-15).

C'est, par exemple, sur le fondement de cet article 225-14 qu'un employeur avait été condamné, en février 1998³, avant la création de la nouvelle infraction de harcèlement.

Dans cette affaire, un salarié, embauché en qualité d'électricien qualifié, après 8 années de travail accompli dans des conditions normales, avait progressivement été victime de brimades diverses et avait finalement été déchargé de tout travail sur des chantiers, pour être affecté, dans un hangar non chauffé, à des tâches manifestement inutiles : il s'agissait de mesurer des chutes de fil, de compter et de trier des boulons, des vis ou des rondelles.

Cette incrimination, en ce qu'elle ne se limite pas à protéger la dignité des salariés, mais vise la dignité humaine au travail, restera utile, nonobstant l'existence des dispositions nouvelles prévues en matière de harcèlement, notamment pour ce qui concerne les conditions de travail incompatibles avec la dignité qui pourraient être imposées à des travailleurs « indépendants » mais aussi, eu égard à l'importance des peines qu'elle prévoit, pour la répression des agissements les plus graves.

Au demeurant, on notera que la loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure prévoit que ces infractions, prévues par les articles 225-14 et 225-15 du code pénal, peuvent désormais être constatées par les inspecteurs du travail.

Outre cet article 225-14, qui reste un fondement essentiel pour la répression d'agissements s'apparentant à du harcèlement, d'autres infractions prévues par le code pénal peuvent, à des titres différents, permettre des poursuites.

Ainsi, les incriminations de violences volontaires, ou d'atteintes involontaires aux personnes (de l'homicide involontaire à la contravention de blessures involontaires) peuvent servir de base à des poursuites pénales contre toutes personnes responsables de ces violences ou contre toutes celles ayant directement, par maladresse, imprudence, inattention ou négligence, ou indirectement, par une faute caractérisée, occasionné une incapacité de travail à autrui.

Les violences volontaires pourront, en certains cas, permettre de poursuivre et de réprimer les auteurs des actes de harcèlement, tandis que les dispositions portant répressions des atteintes involontaires pourraient servir de fondements à la répression des employeurs ou cadres restés sourds aux plaintes de la victime.

C'est d'ailleurs sur le double fondement de l'atteinte à la dignité et des violences volontaires qu'un employeur a été condamné aux termes d'un arrêt de la Cour d'appel de Poitiers, confirmé par la Chambre criminelle de la Cour de Cassation⁴.

Dans cette affaire, le prévenu, dirigeant d'une société spécialisée dans la confection de vêtements, insultait régulièrement ses salariés, accumulait les vexations et leur imposait des conditions de travail qui faisaient d'eux « le prolongement d'une machine-outil » (interdictions, rigoureusement surveillées, de lever la tête, de parler, de sourire, de porter un gilet, ...). Retenant que ces comportements s'exerçaient dans un environnement où la situation de l'emploi était particulièrement difficile (secteur de la confection en milieu rural), la Cour de Cassation confirme l'arrêt qui a caractérisé un abus de la vulnérabilité des salariés pour les soumettre à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine.

En outre, relevant que le comportement de l'employeur, à l'égard de quelques salariés en particulier, avait été de nature à les déstabiliser et à altérer leur santé, la Cour confirme également la caractérisation du délit de violences volontaires aggravées ayant entraîné une ITT de plus de 8 jours, retenue par la cour d'appel ; l'aggravation est retenue sur le fondement de la préméditation de l'employeur qui a sciemment multiplié les vexations aux fins de vaincre la résistance des salariés victimes.

On soulignera ici que les qualifications retenues exposaient le prévenu à des peines plus lourdes que celles susceptibles d'être prononcées pour un délit de harcèlement moral (cette relative clémence à l'égard des auteurs de faits de harcèlement moral n'a d'ailleurs pas échappé aux auteurs de tels faits ; Cf. sur ce point Cass. Crim., 16 mars 2004, pourvoi n° 03-85.320⁵).

Les infractions définies par le code du travail

A ces dispositions, s'ajoutent les infractions définies par le code du travail, et notamment celles relatives aux discriminations. Les articles L. 122-45 (principe de non-discrimination) ou L. 412-2 (non-discrimination syndicale) nous semblent avoir encore de beaux jours devant eux, d'autant qu'en certains cas, la frontière entre harcèlement moral et discrimination syndicale, lorsque les agissements fautifs visent des représentants syndicaux, devra, à notre sens, être clairement rappelée (il est symptomatique, à cet égard, que les débats sur la question du harcèlement ait été l'occasion, sur le terrain juridique, de rappeler la triste affaire Pierre Fleurence c/ Acieries du Forez⁶ et il serait sans doute dommageable d'amalgamer tous les comportements, quelle que soit leur finalité).

Cette distinction entre discrimination syndicale et harcèlement moral a d'ailleurs été rappelée, au plan civil cette fois, à l'occasion d'un arrêt rendu par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en janvier 2006⁷. Dans cette affaire, la salariée a obtenu une double indemnisation, pour son préjudice lié à la discrimination syndicale ayant freiné son évolution de carrière, d'une part, et pour son préjudice propre, d'autre part, consécutif au harcèlement moral dont elle était victime.

A noter que le code du travail prévoit également l'interdiction, édictée par l'article L.120-2, « d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché » ; mais l'absence de sanctions liées au non-respect de cette disposition ne permet pas de la rendre directement « utile » en cas de harcèlement. Elle servira cependant de référence, en ce qui concerne l'étendue des droits des salariés que les agissements de harcèlement moral peuvent atteindre.

2 – L'action civile permet de réparer les dommages subis par la victime

L'action des magistrats en matière civile s'exprimera tant en ce qui concerne la réparation du dommage, demandée à la suite d'agissements fautifs ou à l'occasion de la rupture de la relation de travail, consécutive à de tels agissements ; elle concerne également la réparation des dommages subis par la victime et relevant de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

A la suite d'agissements fautifs

Les agissements fautifs et les dommages qu'ils occasionnent aux salariés ne peuvent pas toujours être indemnisés au titre de la législation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, faute de pouvoir établir l'existence d'un accident du travail ou de pouvoir reconnaître

une maladie professionnelle. Dans ces cas, c'est sur le fondement du droit civil et de la réparation de dommages nés de l'exécution du contrat de travail que les salariés peuvent obtenir une indemnisation.

Ainsi, dans un arrêt du 27 octobre 2004⁸, la Cour de Cassation confirme l'arrêt d'une cour d'appel qui a accordé à une salariée des indemnités au titre de la réparation du harcèlement moral dont elle a été victime. Cette salariée avait vu son contrat de travail à durée déterminée prolongé de 11 mois et avait introduit une instance devant la juridiction prud'homale en vue d'obtenir la requalification de son contrat de travail et des indemnités pour harcèlement. Constatant que la salariée « *avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté* », la Cour avait accédé à sa demande.

De même, par arrêt du 21 juin 2006⁹, la Cour de Cassation a saisi l'occasion qui lui était offerte, lors de plusieurs demandes d'indemnisation pour harcèlement moral, d'insister sur le rôle de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, mais aussi sur le rôle du salarié à l'égard de la santé et de la sécurité dans l'entreprise.

Dans cette affaire, il était établi que plusieurs salariés avaient été victimes de harcèlement moral de la part du directeur de l'association qui les employait. La cour d'appel avait condamné ce dirigeant à indemniser les victimes mais avait considéré que l'association, personne morale employeur, pouvait être déchargée de toute responsabilité.

Sur pourvoi du directeur, qui invoquait le fait que l'employeur est civilement responsable des faits commis par ses préposés, la Cour de Cassation est saisie de l'affaire. Dans la droite ligne de ses arrêts rendus depuis 2002, tendant à considérer, à l'égard de la santé et de la sécurité des salariés, que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat, la Chambre Sociale casse l'arrêt rendu par la cour d'appel et condamne l'association, au visa notamment de l'article L. 230-2, à indemniser les victimes ; elle n'exonère pas pour autant le directeur de sa responsabilité personnelle et, rappelant les dispositions de l'article L. 230-3, aux termes duquel il incombe au salarié de prendre soin de la santé et de la sécurité des personnes concernées par ses actes, confirme sa propre condamnation.

A l'occasion de la rupture de la relation de travail

Depuis l'introduction de la notion de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail, on a pu observer qu'un grand nombre de demandes, introduites à la suite d'une rupture de contrat, visaient une indemnisation pour harcèlement moral. C'est dire que les magistrats ont souvent eu à se prononcer sur des faits de harcèlement susceptibles de donner lieu à réparation.

Dans un arrêt du 31 janvier 2003¹⁰, la Cour d'appel de Douai a retenu l'existence d'agissements de harcèlement moral à l'encontre d'une salariée, formatrice dans une association d'insertion. Dans cette affaire, la Cour relève que la salariée s'est vu interdire l'accès au bureau du secrétariat, l'utilisation du fax et du téléphone, alors même que tous les autres formateurs y avaient accès. De plus, la salariée était tenue d'assurer ses cours dans un local servant de cuisine (une autre salle lui avait été proposée mais elle n'était accessible que par un escalier et la salariée concernée était handicapée). Enfin, cette formatrice ne bénéficiait d'aucune assistance administrative, d'aucune information et était exclue des pauses café des formateurs. Licenciée par son employeur, elle a obtenu, outre la reconnaissance du caractère irrégulier de cette rupture, des indemnités destinées à réparer le harcèlement moral, constitutif d'un préjudice distinct de celui lié à l'irrégularité de la rupture.

De même, par arrêt du 11 octobre 2006¹¹, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation confirme l'indemnisation pour harcèlement moral et l'annulation du licenciement d'un salarié victime. Dans cette affaire, qui fut abondamment commentée, un salarié victime de harcèlement avait été déclaré temporairement inapte à son poste par le médecin du travail et mis en arrêt pour dépression ; il était absent depuis plus de 6 mois et la société employeur se prévalait de cette absence prolongée et de ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise pour prononcer le licenciement. Le salarié avait alors demandé l'annulation du licenciement et une indemnisation pour harcèlement.

La cour d'appel avait fait droit à sa demande d'indemnisation mais l'avait débouté de sa requête en annulation du licenciement. La Cour de Cassation casse l'arrêt sur ce point et, soulignant que l'absence prolongée du salarié était due au harcèlement dont il avait été victime, elle conclut que l'employeur ne pouvait s'en prévaloir pour prononcer un licenciement.

Au delà de l'indemnisation qu'il accorde et du prononcé de l'annulation du licenciement, cet arrêt pose la question de l'information de l'employeur quant aux raisons qui président à une mise en inaptitude

temporaire d'un salarié. Tenu par le secret médical, le médecin du travail n'expose pas les raisons qui l'ont conduit à prendre sa décision d'inaptitude, ce qui, en certaines circonstances, peut conduire un employeur à procéder, parfois de bonne foi, à un licenciement qui sera immédiatement annulé.

A noter, toutefois, qu'avant même la définition de la notion de harcèlement moral par la loi, les juges intervenaient pour réparer les dommages subis par des salariés victimes de comportements vexatoires (voir, par exemple, sur ce point, l'arrêt de 2001¹², prononcé par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence).

A l'occasion d'une réparation relevant des accidents du travail et maladies professionnelles

La réparation des dommages subis par une victime peut également être décidée sur le fondement du régime de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP). Ce régime, dérogoratoire au droit commun, permet à la victime d'obtenir une réparation forfaitaire et automatique de ses dommages d'origine professionnelle.

Cette réparation est accordée dès lors que les dommages :

- résultent d'un fait accidentel intervenu à l'occasion du travail ;
- résultent d'une maladie dont l'origine professionnelle est établie.

En effet, les dommages subis par le salarié ne résultent pas toujours d'un fait précis qui pourrait être qualifié d'accident de travail. Les brimades répétées ont souvent une influence plus insidieuse sur la santé des salariés, altérant progressivement leur état psychologique, sans qu'il soit possible de dater un évènement précis qui serait la cause de la dégradation de cet état. En pareil cas, la prise en charge au titre de l'accident du travail – qui suppose l'existence d'un fait accidentel identifié – est bien sûr exclue.

En cas d'altération de l'état de santé du salarié, il lui reste alors la possibilité d'obtenir une réparation au titre des maladies professionnelles. La présomption d'imputation n'est bien sûr acquise qu'au titre des maladies inscrites dans l'un des tableaux annexés au code de la sécurité sociale mais, depuis 1993, lorsque les conditions fixées par un tableau ne sont pas réunies, le salarié peut, en certains cas, faire valoir ses droits devant un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP). Le bénéfice de cette procédure est notamment ouvert aux salariés atteints d'une maladie non caractérisée dans un tableau, si cette maladie a entraîné une IPP d'un taux au moins égal à 25%. Il appartiendra cependant au salarié d'établir que l'altération durable de sa santé est essentiellement et directement liée à son travail habituel.

Pour l'heure, on constate qu'ont été réparés, sur ce fondement du régime dérogoratoire d'indemnisation des AT/MP, des dommages consécutifs à accidents en diverses circonstances.

Ainsi, par exemple, ont été réparés comme conséquences d'accidents de travail :

- un état de stress consécutif à un choc provoqué par agression (Cass 2ème Civ. 15 juin 2004) ;
- un suicide sur le lieu de travail (Cass Soc, 24/01/2002)

La Chambre sociale de la Cour de Cassation admet depuis longtemps déjà qu'un suicide puisse être considéré comme un accident du travail (Cass. Soc, 20 avril 1988, suicide par absorption de cyanure à la suite de remontrances), pour autant qu'il s'agisse d'un acte effectivement lié aux conditions de travail.

Ainsi, a contrario, dans un arrêt d'avril 2003¹³, la Cour de Cassation rejette le pourvoi formé par la veuve d'un salarié s'étant donné la mort à son domicile et visant à reconnaître le caractère professionnel de cet « accident », au motif, notamment, que la Cour d'appel a relevé que « *la dégradation des conditions de travail a concerné l'ensemble du personnel et qu'il apparaît qu'elle n'a pas été perçue de la même façon par tous* », le salarié victime n'ayant été, en outre, l'objet d'aucune atteinte strictement personnelle, n'ayant fait l'objet d'aucune sanction ni menace de sanction particulière.

De même, la Cour de Cassation¹⁴ a eu à examiner le cas d'un salarié victime d'une dépression nerveuse. Ce salarié faisait valoir que cette dépression était consécutive à un entretien d'évaluation au cours duquel son supérieur l'avait avisé d'une rétrogradation ; un expert médical avait admis la relation de cause à effet entre l'entretien et la dépression. Dans cette affaire, la Cour de Cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel qui a considéré que le salarié, victime d'une dépression soudaine, était victime d'un accident du travail.

La faute inexcusable

La reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie du salarié est un préalable nécessaire à une demande en reconnaissance de faute inexcusable.

En cas de faute inexcusable de son employeur, qui serait à l'origine des dommages subis, une réparation complémentaire peut être obtenue. Il ne s'agit pas, ici, de revenir longuement sur les derniers développements de la jurisprudence en matière de faute inexcusable, mais on notera que l'élargissement récent de la notion¹⁵ laisse supposer que les salariés pourraient s'en prévaloir plus facilement à l'avenir.

Notes

1 : in *Revue de Science Criminelle et de droit comparé*, n°3, juillet/septembre 2003, pp 561-563

2 : TGI Paris, 31^{ème} Ch. Correctionnelle, 25 octobre 2002

3 : TGI de Caen (Correctionnelle), 10 février 1998

4 : Cass. Crim, 4 mars 2003, arrêt n°1374

5 : Dans cette affaire, le prévenu, poursuivi pour violences volontaires sur un salarié, en raison d'un comportement décrit comme du harcèlement moral, conteste la qualification de l'infraction retenue à son encontre et, invoquant l'application immédiate de la loi pénale la plus douce, sollicite une re-qualification des poursuites pour violences volontaires (délit passible de 3 ans d'emprisonnement) en harcèlement moral (délit passible d'un an de prison).

6 : Cette affaire a donné lieu, en son temps, à une jurisprudence abondante et à de nombreuses études de doctrine. Nommé représentant CFDT au CE, P. Fleurence, comptable principal, avait été victime de pressions et de mesures vexatoires nombreuses. La Chambre criminelle de la Cour de Cassation avait, par arrêt du 10 décembre 1970, confirmé la condamnation de l'employeur sur le fondement juridique du « délit d'entrave », prouvant, s'il en était besoin, que les juges ne manquent pas de ressources lorsqu'il s'agit de sanctionner le détournement ou l'abus de pouvoir de l'employeur, et ce même en l'absence de dispositions spécifiques.

7 : Cass.Soc., 24 janvier 2006, pourvoi n°03-44889

8 : Cass Soc. 27 octobre 2004, pourvoi n°04-41.008

9 : Cass.Soc., 21 juin 2006, pourvois n° 05-43.914 à 05-43.919

10 : CA Douai, Ch. soc., 31 janvier 2003

11 : Cass.Soc., 11 octobre 2006, pourvoi n°04-48314

12 : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, (17^{ème} ch.), 18 décembre 2001. L'intérêt de cet arrêt réside notamment dans le fait que la cour s'appuie, pour motiver sa décision, sur la quasi-totalité de l'arsenal juridique alors disponible ; elle se réfère notamment et tout à la fois :

- à l'article 26-2 de la charte sociale européenne (publiée en France par le décret n°2000-110) qui reconnaît le principe du droit à la dignité des salariés sur le lieu de travail,
- via l'article L.121-1 du code du travail, qui dispose que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun, à l'article 1134 du code civil, précisant qu'il résulte de ces dispositions que l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi est applicable au contrat de travail,
- à l'article 1384 du code civil, qui dispose que l'employeur est civilement responsable des dommages causés par ses préposés (en l'espèce la nouvelle direction) dans les fonctions auxquelles il les a employés.

13 : Cass.2^{ème} Civ., 3 avril 2003

14 : Cass. 2^{ème} Civ, 1 juillet 2003, 02-30.576.

15 : Voir les arrêts, abondamment commentés, de la Chambre sociale de la Cour de cassation, en date du 28 février 2002.



Siège social

30, rue Olivier-Noyer • 75680 Paris cedex 14 • Tél. : 01 40 44 30 00 • e-mail : info@inrs.fr

www.inrs.fr