

Le harcèlement au travail : Faute civile et infraction pénale.

Le droit applicable depuis les quatre arrêts du 24 septembre 2008
de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation

Le harcèlement a toujours existé en milieu de travail. Ce n'est pas une pratique nouvelle, mais sa dénomination est toute récente. Désigné aussi sous le terme de psycho-terreur et outre-Atlantique de « mobbing », il peut prendre des formes diverses qui vont de la pression morale jusqu'à des situations allant jusqu'à l'abus d'autorité en matière sexuelle. Il convient de définir précisément ce que sont le harcèlement moral et sexuel, ainsi que les moyens d'en établir la preuve pour examiner les conséquences tant sur le plan civil que pénal. En effet, le harcèlement au travail bénéficie d'un traitement original en ce qu'il permet à la victime de tels agissements d'introduire une action sur le plan civil (Conseil de Prud'hommes) mais aussi et voire simultanément sur le plan pénal (Tribunal Correctionnel, après dépôt de plainte). Il s'agit ici d'une originalité que l'on ne retrouve pas dans le droit espagnol ni italien. Si la défense du salarié est bien prévue dans ces deux systèmes (soumis comme la France à la réglementation européenne) il a été fait l'économie d'une loi pénale s'ajoutant au code du travail.

TITRE 1. DEFINITIONS DU HARCELEMENT AU TRAVAIL

CHAPITRE 1.1. – LE HARCELEMENT MORAL

Définition générale

Le harcèlement au travail ou « mobbing » - tout le monde en a entendu parler et pourrait théoriquement en être victime. Mais qu'est-ce que cela décrit exactement ? Le verbe anglais « to mob » signifie : assaillir, agresser, tourmenter. Le « mobbing » n'est donc qu'un mot nouveau pour désigner une pratique vieille comme le monde. Au travail, conflits et autres tracasseries ne sont pas nouveaux. Le terme, au sens où nous l'entendons aujourd'hui, a été identifié dans les années 1980 par Heinz Leyman, un psychosociologue suédois. Dans un ouvrage publié à l'époque, il donne la définition suivante : « **Le mobbing désigne une relation conflictuelle sur le lieu de travail, aussi bien entre collègues qu'entre supérieurs et subordonnés. La personne harcelée, la victime, est agressée de façon répétitive sur une période de six mois au moins, le but étant de l'exclure.** »

Dieter Zapf, spécialiste du mobbing, propose une définition similaire : « Le mobbing est

le résultat de nombreuses tentatives avortées pour résoudre un conflit. Nous ne parlerions pas de harcèlement moral s'il existait un équilibre des pouvoirs ou si ces agissements étaient ponctuels. »

Il est plus délicat de cerner les causes du mobbing. Elles peuvent être liées à l'organisation intrinsèque de l'entreprise, à certaines personnes, les « agresseurs ». Ou encore au système social, c'est-à-dire à la cohabitation des membres d'un groupe et parfois aussi à la personnalité de la « victime ». Il arrive aussi, bien évidemment, que le harcèlement résulte de la conjonction de plusieurs facteurs. Le droit a réussi après maintes hésitations à en cerner la définition et les modalités en sorte d'y faire face.

Définition Juridique

(Code du travail : articles L1152-1 à L1152-6 et L1154-1 à L1154-2)

Le champ d'application du harcèlement moral ne se limite pas au secteur privé puisque l'article L.1151-1 du code du travail dispose : « Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé. »

Le harcèlement au travail est fixé par les textes de référence rapportés en note de bas de page selon les indices de « a » à « f » :

- L'article L.1152-1^a
- L'article L.1152-2^b
- L'article L.1152-3^c
- L'article L.1152-4^d
- L'article L.1152-5^e
- L'article L.1152-6^f

^a « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. »

^b « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

^c « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

^d « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. »

^e « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

^f « Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Ainsi l'on note que la loi prévoit une procédure de médiation originale et autonome pour le harcèlement préalable même à celle de droit commun qui conduit généralement directement en audience de conciliation. Cette situation *sui generis* participe très certainement de la difficulté d'établir la réalité des situations et des conséquences éventuelles pour chaque partie.

Après que le demandeur ait apporté les preuves matérielles de ses allégations, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement. Il revient enfin au Juge de qualifier la situation et de dire ou non que les observations relevées par le salarié seraient légalement justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge prend sa décision après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Situations Pratiques

Le harcèlement moral au travail a été défini comme un ensemble d'agissements répétés « *qui ont 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 ou de compromettre son avenir professionnel* »

Les conséquences pour les salariés qui en sont victimes sont des troubles psychosomatiques, des dépressions pouvant aller jusqu'au suicide. Si bien que le législateur est intervenu en janvier 2002 en introduisant la notion de harcèlement moral dans le Code du travail, et sa répression dans le Code pénal (loi de Modernisation sociale).

Le harcèlement peut prendre des formes très diverses et intervient tant l'embauche, que dans l'exercice du pouvoir disciplinaire, comme la rupture du contrat de travail et plus généralement tout traitement discriminatoire direct ou indirect. A titre d'exemples :

- promesses, intimidations, pressions ...
- refus de toute communication
- nombre d'actions déstabilisantes (CA Poitiers 30/5/2000)
- absence de consignes ou consignes contradictoires
- privation de travail ou surcroît de travail
- tâches dépourvues de sens ou missions au-dessus des compétences
- "mise au placard", conditions de travail dégradantes
- critiques incessantes, sarcasmes répétés (Cass. 24/1/2006)
- brimades, humiliations,
- insultes quotidiennes (CA Montpellier 17/6/1998)
- actions lancinantes dans la répétition de reproches sans gravité démontrée (CA Poitiers 26/3/96)
- dépossession de ses attributions, atteinte à l'image, fonction et autorité du salarié (Cass. 15/3/2000)
- atteintes à la liberté du travail (CA Bordeaux 30/3/2000)
- astreintes programmées pour une ambulancière les jours d'obtention de la garde de son enfant (suite à jugement de divorce) privant la salariée de pouvoir rencontrer sa famille,

- propos calomnieux, insultes, menaces.
- Avertissements non fondés (Cass. 22/3/2007)
- Etat dépressif causé pas les insultes (CA Metz 30/1/2001, CA Grenoble 30/4/2001)
- Pression constante et insupportable exercée sur une salariée dans un moment de fragilité due à l'état de grossesse (CA Poitiers 26/3/1996)
- promesses, intimidations, pressions ...

Ces agissements, volontairement désagréables, doivent réunir trois conditions pour entrer dans le champ d'application du texte de loi :

- 1) Il doit s'agir d'agissements **répétés** sauf pour le harcèlement sexuel (cf. supra)
- 2) Emportant une dégradation des conditions de travail,
- 3) Et porter une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié.

Un agissement unique, sous le coup d'un simple désagrément, fut-il coléreux, ne saurait constituer une faute au sens de la loi.

CHAPITRE 1.2. – LE HARCELEMENT SEXUEL (ARTICLES L1153-1 A L1153-6)

Le harcèlement sexuel est défini par les articles du code du travail de L.1153-1 à L.1153-6 qui disposent :

- Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.
- Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.
- Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.
- L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.
- Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

PRATIQUEMENT

Le champ d'application de la réglementation sur le harcèlement sexuel n'est plus, depuis l'application de la loi de modernisation sociale, limité à une liste préétablie d'agissements prohibés. Jusqu'alors les juridictions retenaient des propos déplacés ou obscènes, des propositions d'ordre sexuel en échange d'avantages professionnels, des menaces verbales ou physiques, des prononcés disciplinaires injustifiés en relation avec des avances sexuelles ou bien encore des gestes déplacés.

Bien que la loi, contrairement au harcèlement moral, n'exige pas un caractère répétitif, les décisions rendues tiennent souvent compte de cet élément et un seul acte déplacé ne suffirait pas à justifier un harcèlement sexuel.

La jurisprudence est concordante :

- Plusieurs mois d'avances accompagnées d'attouchements et de promesses (CA Paris 16/1/1997)
- Pressions insistantes et répétées avec attouchements répétés (CA Paris 21/2/1996)

En revanche non pas été considérés comme du harcèlement sexuel :

- Propos grivois à connotation sexuelle,
- Menaces de châtiments corporels,
- Vantardise d'exercer un droit de cuissage,
- Simple tentative d'embrassade,
- Plaisanteries lourdes, « gauloiseries »

TITRE 2.

LA PREUVE DU HARCELEMENT & LES MOYENS D'ACTION JUDICIAIRES

Le code du travail fixe préalablement les modalités d'actions en Justice en ses articles L1154-1 à L1154-2 :

- Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

La question la plus délicate ne tient donc pas l'action en justice elle-même, facile à diligenter, mais dans les moyens de preuve d'établir l'irrégularité soutenue par la « victime » du non-respect de la loi. La Cour de Cassation vient d'unifier ces moyens de preuve à l'automne 2008 dans un florilège juridique édifiant.

CHAPITRE 2.1. – LA PREUVE A ETABLIR EN DROIT DU TRAVAIL

C'est la directive CE/2000/78 du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail régit les règles de preuve en matière de harcèlement. Selon les articles L.122-52 de l'ancien code du travail et L.1154-1 du nouveau code qui transposent cette directive en droit français, « dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

La chambre sociale a rendu, le 24 septembre 2008, quatre arrêts pour préciser la nature et les limites de son contrôle en matière de harcèlement.

Ainsi, elle souligne dans son bulletin : « L'existence et la caractérisation d'un harcèlement relevaient, jusque-là et en principe, depuis un arrêt du 27 octobre 2004 (Soc., 27 octobre 2004, Bull. 2004, V, no 267), du pouvoir souverain des juges du fond. Cependant, les ambiguïtés de certaines décisions postérieures de la chambre et, surtout, la nécessité d'harmoniser, sur ce sujet sensible et qui monte en puissance, les solutions souvent disparates des cours d'appel a conduit à entreprendre une réflexion approfondie, à l'occasion de l'étude simultanée de plusieurs pourvois réunis pour une audience « thématique ». Il en résulte que, désormais, la chambre exercera un contrôle de qualification, ce qui aura pour corollaire qu'elle devra trouver dans les arrêts les motifs nécessaires à lui permettre :

- De rechercher si tous les éléments allégués par le salarié sont établis par celui-ci (Ch. soc. 24 septembre 2008, Mme X c/ société nouvelle Clinique de l'Union, n°de pourvoi: 06-45579) ;
- Puis, tenir compte de « l'ensemble des éléments établis par le salarié » (Ch. soc. 24 septembre 2008, Mme X c/ société Régie autonome des transports parisiens, n°de pourvois : 06-45747 et 06-45794)
- Et enfin apprécier si les faits établis sont « de nature à faire présumer un harcèlement moral ».

C'est ainsi qu'ayant trouvé les motifs utiles à cette double preuve, la chambre rejette le pourvoi n° 06 46.517, formé contre un arrêt ayant jugé établi le harcèlement sexuel reproché au salarié, que, dans les pourvois n°06 45.747 et n° 06 45.794, elle censure au contraire, faute de disposer des éléments suffisants à l'exercice de son contrôle, la cour d'appel qui s'était bornée à décider, dans un motif général, que les pièces produites par la salariée ne permettaient de faire présumer le harcèlement allégué, qu'elle adopte la même solution à propos du pourvoi n°06 45.579, faute pour le juge du fond d'avoir pris en compte l'ensemble des faits évoqués par la salariée et recherché si, ainsi appréhendés dans leur globalité, ces faits ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral, et qu'enfin, dans la dernière affaire, elle rejette le recours dès lors que l'arrêt constate (soverainement cette fois) que les faits invoqués se trouvaient justifiés par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de la restructurer. »

On ne peut être plus clair.

La Jurisprudence de la Cour de Cassation du 24 septembre 2008

06-46.517

Arrêt n°1611 du 24 septembre 2008

Cour de Cassation - Chambre sociale

Demandeur(s) à la cassation : M. X...

Défendeur(s) à la cassation : L'association Transport adapté des Yvelines (TADY)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. X...,

contre l'arrêt rendu le 19 octobre 2006 par la cour d'appel de Versailles (5e chambre B), dans le litige l'opposant à l'association Transport adapté des Yvelines (TADY),

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 19 octobre 2006), que M. X..., engagé le 27 novembre 1995 en qualité de directeur financier par l'association Transad 92 aux droits de laquelle vient l'association Transport adapté des Yvelines, a été licencié pour faute grave le 5 septembre 2002 ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes et d'avoir jugé son licenciement fondé sur une faute grave alors, selon le moyen :

1/ qu'il résulte des articles L. 122-6 et suivants du code du travail, 9 du code de procédure civile et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, que la preuve de la faute grave ne peut résulter que de faits réels et incontestables et qu'il appartient à l'employeur, qui a la charge de la preuve, de vérifier la véracité des faits allégués ; qu'au cas présent, la cour d'appel qui constate que l'employeur a procédé à son licenciement pour faute grave, accusé de harcèlement sexuel sur la seule déclaration de la plaignante, Mme Y..., et sur les attestations de son propre père et d'un de ses amis, rapportant toutes deux les confidences de la jeune fille, ne pouvait en l'absence de toute enquête approfondie et contradictoire, décider que le licenciement était justifié sans violer les articles susvisés ;

2/ qu'en s'abstenant de constater en présence des liens d'amitié existant entre lui et Mme Y... que les attentions qu'il lui avait manifestées aient été perpétrées dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles à son profit comme l'alléguait Mme Y..., la cour d'appel n'a pas caractérisé un harcèlement sexuel commis par le salarié et a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L 122-46 du code du travail, ensemble l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

3/ qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; qu'au cas présent, faute de rechercher la véritable cause du licenciement et vérifier si celui-ci n'avait pas en réalité un seul caractère économique puisqu'il n'a pas été remplacé dans son poste, comme il l'avait expressément et précisément indiqué, la cour d'appel n'a pas exercé les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du code du travail et a ainsi violé ce texte ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que M. X..., cadre, avait eu un comportement, dénoncé par sa subordonnée mineure, consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle, et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse que celle-ci entretenait avec un tiers, provoquant par ces agissements angoisse et même dépression ; qu'en l'état de l'ensemble de ces motifs, elle a caractérisé un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave qu'elle a estimé être la cause du licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Président : Mme Collomp Rapporteur : M. Funck-Brentano Avocat général : M. Allix Avocat(s) : Me Bouthors, la SCP Bachellier et Potier de la Varde

Arrêt n°1612 du 24 septembre 2008

Cour de cassation - Chambre sociale

Demandeur(s) à la cassation : Mme X..

Défendeur(s) à la cassation : Société Régie autonome des transports parisiens (RATP)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

I - Sur le pourvoi n°Z 06-45.747 formé par Mme X... ,

contre un arrêt rendu le 12 septembre 2006 par la cour d'appel de Paris (18e chambre D), dans le litige l'opposant à la société Régie autonome des transports parisiens (RATP),

II - Sur le pourvoi n°A 06-45.794 formé par la société Régie autonome des transports parisiens,

contre le même arrêt rendu entre les mêmes parties ;

Vu la communication faite au procureur général ;

Vu leur connexité joint les pourvois n°Z 06-45.747 et A 06-45.794 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 27 mars 1969 en qualité d'agent stagiaire surveillant par la Régie autonome des transports parisiens (RATP) ; que le 7 mars 1996, à la suite d'arrêts de travail pour maladie, la commission médicale de la RATP a estimé que la salariée était devenue inapte à tout emploi à la Régie ; que cette décision a été confirmée le 9 avril 1996 par la commission médicale d'appel ; que Mme X... a alors été réformée à effet au 15 mars 1996 ; qu'ayant saisi la juridiction prud'homale, elle a été déboutée de ses demandes visant à obtenir sa réintégration et la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts ; que cette décision a été infirmée par un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 17 décembre 1999, qui a ordonné sous astreinte la réintégration de Mme X... dans son emploi à la RATP et a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul ; que Mme X... a été réintégrée dans son emploi à la RATP le 12 janvier 2000 au niveau EC1 et a été promue en mars 2000 au niveau EC2 avec effet rétroactif au 1er janvier 2000 ; que les pourvois formés à l'encontre de cet arrêt ont été rejetés par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mai 2002 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire pour reconstitution de carrière à l'échelon EC6, et de dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement moral ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré irrecevables les demandes de Mme X... pour la période antérieure au 19 octobre 1999 et d'avoir accueilli sa demande principale de dommages-intérêts au titre de l'inégalité de traitement subie, alors, selon le moyen :

1/ que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes ; qu'en l'espèce, après avoir jugé que les demandes relatives à la période antérieure au 19 octobre 1999 étaient irrecevables, la cour d'appel a examiné l'évolution de la carrière respective de la salariée et de celle de 16 de ses collègues, depuis leur réussite au concours d'agent de maîtrise en 1979, et spécialement depuis 1997, date de la mise en place de la nouvelle grille de classification ; qu'elle a ainsi jugé que « le rapprochement de ces faits est de nature à laisser supposer une inégalité de traitement au détriment de Mme X..., tant en ce qui concerne l'avancement que la rémunération, inégalité produisant des effets postérieurement au 19 octobre 1999 » ; que ces effets étaient dès lors nécessairement générés par des causes antérieures qui en constituaient le "fondement" au sens de la loi ; qu'en se dispensant dès lors de rechercher, comme elle y était invitée, si Mme X... n'avait pas connu le fondement de sa demande actuelle avant le 19 octobre 1999, alors que l'instance initiale était encore pendante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 516-1 du code du travail ;

2/ que, pour justifier cette absence d'examen, la cour d'appel a décidé de s'en tenir aux seuls « effets » de l'évolution comparative considérée, postérieurs à la date du 19 octobre 1999 ; que ce ne sont cependant pas ces effets qui déterminent la recevabilité des demandes mais la date du « fondement » de ces dernières ; qu'en justifiant dès lors sa décision au motif inopérant que la demande portait sur une période postérieure à 1999, la cour d'appel a privé sa décision de motif, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

3/ que pour décider que Mme X... avait subi une inégalité de traitement de la part de la RATP, en comparaison de la situation de seize salariés de référence, la cour d'appel a constaté que ces derniers avaient suivi une évolution de poste et de traitement, d'après des tableaux comparatifs, et que ces tableaux n'étaient pas contestés ; qu'en se déterminant ainsi, quand la RATP avait précisément contesté la pertinence de ces tableaux pour établir que les postes à pourvoir n'obéissaient à aucune règle d'automatisme mais relevaient du seul pouvoir d'appréciation de l'employeur, la cour d'appel a dénaturé les écritures de la RATP, en violation des articles 4 et 954 du code de procédure civile ;

4/ que dans ses écritures, la RATP avait rappelé, dans la contestation qui lui est prêtée à tort de n'avoir pas soutenue, et par laquelle elle remettait en cause la pertinence des tableaux comparatifs présentés, qu'il n'y a en son sein aucune règle d'automatisme de l'avancement qui rendrait nécessaire une promotion par rapport aux autres, l'employeur appréciant seul l'aptitude des salariés aux postes à pourvoir ; qu'il s'ensuivait de ce régime réglementaire interne, qui justifiait à soi seul l'évolution distincte des salariés, que Mme X... ne pouvait subir aucune inégalité de traitement ni aucune "discrimination" salariale dès lors qu'elle n'avait aucune raison légitime de prétendre à une égalité de poste avec les seize autres salariés de référence, lesquels ont été l'objet d'une promotion en rapport avec leurs aptitudes personnelles respectives ; qu'en délaissant l'examen de cette argumentation décisive, présentée à l'appui d'une contestation prétendument inexistante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 140-2 du code du travail ;

Mais attendu d'abord qu'il résulte de l'arrêt et des pièces de la procédure que la RATP n'a invoqué le principe de l'unicité de l'instance que pour faire déclarer irrecevables les demandes de Mme X... relatives à la période antérieure au 19 octobre 1999 et a indiqué que la cour d'appel devait limiter l'examen des faits de la cause et des demandes en résultant à la seule période postérieure au 19 octobre 1999 ; que le moyen, pris en ses deux premières branches, est contraire à la thèse soutenue devant les juges du fond ;

Et attendu ensuite que la cour d'appel, qui, hors toute dénaturation, a retenu que les tableaux comparatifs produits par la salariée étaient de nature à laisser supposer une inégalité de traitement tant en ce qui concerne l'avancement que la rémunération et que la RATP ne rapportait pas la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence de traitement, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le pourvoi de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail devenus les articles L. 1152-1 et 1154-1 du même code ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, la cour d'appel a retenu qu'aucune des pièces produites par la salariée, qui consistaient essentiellement dans des échanges de courriers entre elle et la RATP et des certificats médicaux dans lesquels les praticiens reprenaient les dires de leur patiente sur les origines des troubles, ne permettaient de faire présumer un quelconque harcèlement de l'employeur à son encontre depuis sa réintégration ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans tenir compte de l'ensemble des éléments établis par la salariée, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 12 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;
Condamne la société Régie autonome des transports parisiens (RATP) aux dépens ;

Président : Mme Collomp Rapporteur : Mme Martinel, conseiller référendaire Avocat général : M. Allix, Avocat (s) : Me Odent, SCP Rochetau et Uzan-Sarano

06-45.579

Arrêt n°1613 du 24 septembre 2008

Cour de cassation - Chambre sociale

Demandeur(s) à la cassation : Mme X...

Défendeur(s) à la cassation : Société Clinique de l'Union

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par Mme X...,

contre l'arrêt rendu le 21 septembre 2006 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant à la société Clinique de l'Union,
défenderesse à la cassation ;

La société Clinique de l'Union a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 1er mai 1969 par la société nouvelle Clinique de l'Union en qualité de sage-femme ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts ;

Sur le troisième moyen du pourvoi principal de la salariée et sur les deux moyens réunis du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnisation pour mesures discriminatoires et d'avoir limité le montant de la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts du fait de sa non affiliation au statut cadre à compter du 1er juillet 2000, alors, selon le moyen :

1/ que le respect du principe « à travail égal, salaire égal » ne s'apprécie pas seulement au regard du statut des salariés d'une même entreprise se trouvant dans une situation d'emploi identique, mais aussi au regard du statut des salariés soumis à une source unique, telle une convention collective contraignante ; qu'en affirmant, pour refuser de prendre en considération le coefficient 446 attribué à Mme Y..., salariée de la Clinique Saint-Jean Languedoc à Toulouse, ayant la même ancienneté qu'elle, que « le cadre d'appréciation du principe « à travail égal, salaire égal » doit s'effectuer au sein d'une même entreprise » et en refusant ainsi de s'en référer à la convention collective des sages femmes qui constituait une source unique commune de référence, la cour d'appel a violé ladite convention collective ;

2/ qu'elle versait en outre aux débats le bulletin de salaire de sa collègue, Mme Z..., salariée de la Clinique de l'Union, d'ancienneté bien moindre et pourtant classée à un coefficient supérieur (pièce 46) ; qu'en affirmant cependant que « l'intimée ne produit aucun élément de référence quant aux salariés ayant travaillé dans la même clinique qu'elle », la cour d'appel a dénaturé les termes du litige et violé l'article 4 du nouveau code de procédure civile ;

3/ que, lorsque le salarié a soumis au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de rémunération, il incombe à l'employeur de justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de traitement dénoncée au regard des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en s'abstenant en l'espèce de tout examen des faits invoqués par elle, en eux-mêmes non contestés par la Clinique de l'Union, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation à même d'exercer son contrôle, privant ainsi la décision de toute base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu que la règle « à travail égal salaire égal » est sans application lorsque des salariés appartiennent à des entreprises différentes, peu important que ces salariés soient soumis à la même convention collective ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant retenu que la salariée ne produisait aucun élément de référence provenant de salariés ayant travaillé dans la même clinique, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail devenus L.1152-1 et L.1154-1 du même code ;

Attendu que peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts à titre de harcèlement moral, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que l'altération de l'état de santé de celle-ci matérialisée par un état anxio-dépressif fût la conséquence d'agissements répétés de harcèlement moral émanant de l'employeur, que la médecine du travail n'avait pas été alertée et que l'allégation d'un malaise collectif des sages-femmes de la clinique ne saurait établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors que la salariée invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire, la détérioration progressive de ses conditions de travail, la cour d'appel, qui devait rechercher si de tels éléments étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes précités, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 21 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne la société Clinique de l'Union aux dépens ;

Président : Mme Collomp Rapporteur : Mme Martinel, conseiller référendaire Avocat Général : M. Allix Avocat(s) : SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez ; SCP Gatineau

Arrêt n°1614 du 24 septembre 2008

Cour de cassation - Chambre sociale

Demandeur(s) : Mme X...

Défendeur(s) : Société centre médico biologique (CMBM), Selca, anciennement société Boulay Sestillage Balmayer Martin Lair, société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par Mme X...,

contre l'arrêt rendu le 18 avril 2006 par la cour d'appel d'Angers (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société centre médico biologique (CMBM), Selca, anciennement société Boulay Sestillage Balmayer Martin Lair, société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL),

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 18 avril 2006) que Mme X..., salariée de la société Selca centre médico biologique qui vient aux droits de la société Boulay Sestillage Balmayer Martin Lair, a attrait son employeur devant le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale ; qu'elle a été déboutée de sa demande ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen :

1/ qu'en affirmant que c'était à juste titre que le conseil de prud'hommes avait dit qu'il n'y avait pas la preuve d'un harcèlement moral, «chacune des mesures (procédure de licenciement, mutation, modification du poste de travail) invoquées pouvant trouver une explication de nature économique ou de réorganisation concernant l'ensemble de l'entreprise», la cour d'appel a violé les articles L. 122-45 et L. 122-52 du code du travail, devenus les articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 1154-1 du code du travail ;

2/ qu'il résulte ainsi des constatations des juges du fond que, selon la décision de l'inspecteur du travail du 26 mai 2000, tout lien entre la demande de licenciement et le mandat de l'intéressée ne saurait être rejeté et qu'il n'avait pas été donné à cette autorité administrative d'éléments précis permettant de vérifier l'application des critères de choix de licenciement faite par l'employeur ; que M. Y..., représentant l'employeur, avait tenu, en mai 2000, «des propos peu amènes» à son égard ; qu'il avait été tenté de réorganiser son mi-temps thérapeutique en méconnaissance de l'avis du médecin du travail et de l'affecter au déballage des prélèvements et au conditionnement de boîtes, bien qu'elle soit technicienne de laboratoire ; que la demande d'autorisation de son licenciement à raison de son inaptitude physique à tout poste dans l'entreprise avait été refusée à raison de l'absence de recherche par l'employeur de mesure d'adaptation et de reclassement ; qu'il résulte de l'ensemble de ces constatations qu'il avait été porté atteinte ou tenté de porter atteinte à l'emploi de la salariée, en raison de son mandat ; que, de ce chef, les juges du fond n'ont pas tiré de leurs propres constatations les conséquences légales qui s'en déduisaient nécessairement et, partant, ont violé tant les articles L. 122-45, L. 122-49 que L. 412-12 et L. 482-1 du code du travail devenus les articles L. 1132-1 à L. 1132-4, L. 1152-1 à L. 1152-3, L. 2143-5, et L. 2316-1 du code du travail ;

3/ qu'en ne s'expliquant ni sur les motifs ayant conduit aux décisions administratives refusant l'autorisation de licencier la salariée, ni sur la nature de sa maladie, ni sur la teneur des propos «peu amènes» tenus par son employeur, ni sur la nature de ses fonctions de technicienne de laboratoire au regard des fonctions qu'il avait tenté de lui imposer, la cour d'appel n'a pas, en tout cas, légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;

4/ qu'enfin, dans ses conclusions, la salariée faisait valoir que, sur la demande d'autorisation de son licenciement pour motif économique, celle-ci avait été refusé à raison, d'une part, «de l'absence de réalité et de sérieux du motif économique allégué» et, d'autre part, par le fait que «la relation entre la demande de licenciement, les fonctions qu'elle exerçait et son implication à l'occasion d'un mouvement social ne pouvait être écartée» ; que, postérieurement, elle avait été victime d'une attitude particulièrement désagréable et vexatoire de la part de l'employeur ayant pour effet «d'altérer gravement son état de santé» ; qu'elle n'avait notamment pas été convoquée à une réunion des délégués du personnel du 4 mai 2000 et n'avait appris la tenue de cette réunion que le lendemain ; que, le 16 mai 2000, M. Y..., représentant son employeur, lui avait téléphoné en lui annonçant très clairement son intention d'obtenir son départ par tous moyens en raison de son implication en tant que déléguée du personnel, dans des termes qui étaient attestés par un témoin et qui n'étaient pas contestés par son employeur ; que ce licenciement pour motif économique concernant deux autres salariées avait d'ailleurs été ultérieurement déclaré sans cause réelle et sérieuse par arrêt définitif de la cour d'appel d'Angers du 29 octobre 2002 ; qu'il avait été tenté ensuite de lui imposer une organisation de son mi-temps thérapeutique en méconnaissance de l'avis du médecin du travail, et de l'affecter à un poste de conditionnement de boîtes sans rapport avec son ancienneté et sa compétence professionnelle, cette fonction étant jusqu'alors dévolue à la femme de ménage du laboratoire ; que cette attitude vexatoire et humiliante avait eu pour effet une aggravation de son état de santé et un arrêt maladie total à compter du 5 mars 2002, la médecine du travail concluant ensuite, le 15 octobre 2002, à son inaptitude «à tout poste dans l'entreprise» qu'alors, les délégués du personnel n'avaient pas même été consultés sur la possibilité de son reclassement et que la demande d'autorisation de son licenciement avait été rejetée par l'autorité administrative compétente à raison précisément de l'absence de recherche de son reclassement ; que compte tenu de la dégradation de son état de santé extrêmement importante, elle n'avait pu reprendre son activité ; que faute d'avoir tenu compte de ces éléments déterminants, la cour d'appel n'a pas, derechef, légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 122-52 du code du travail, applicable, d'une part, à l'article L. 122-46 en matière de discrimination, d'autre part, à l'article L. 122-49 en matière de harcèlement, et interprété à la lumière de la directive CE/2000/78 du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Et attendu qu'ayant relevé que chacune des mesures invoquées par la salariée était justifiée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation, la cour d'appel, qui n'a pas violé les textes susvisés au moyen, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Président : Mme Collomp, Rapporteur : Mme Divialle, conseiller référendaire Avocat général : M. Allix Avocat(s) : SCP Masse-Dessen et Thouvenin ; Me Foussard

On note par ailleurs que le Conseil de Prud'hommes, comme la Cour d'Appel disposent de tous moyens, notamment l'expertise, aux fins de tenter de déterminer si les éléments avancés par le demandeur à l'instance sont ou non fondés objectivement.

Il faut enfin souligner que la décision prise en matière civile a autant d'importance, la même valeur juridique qu'une juridiction pénale. Cette question est essentielle en ce que le ou la salariée qui engageraient une action au pénal du chef de l'article 222-33-2 du code pénal ne pourraient pas demander à deux reprises et du même chef une indemnisation des conséquences, si tant est que la juridiction ayant rendu décision ayant autorité de chose jugée, l'aurait déjà indemnisée.

Quid de la situation où les décisions pénale puis civile (ou vice versa) ne parviendraient pas aux mêmes conclusions ? Anomalie de notre droit français ?

CHAPITRE 2.2. – LE HARCELEMENT EN DROIT PENAL

Selon l'article 222-33-2 du code pénal (créé par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 - art. 170 JORF 18 janvier 2002) : « 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. » le champ d'application de **cet article pénal couvre des situations plus étendues puisque les éléments constitutifs du délit peuvent être relevés à l'occasion de rapports dépassant le cadre des relations de travail.**

Article 222-33-1 du Code Pénal (Créé par Loi n°2001 -504 du 12 juin 2001 - art. 8 JORF 13 juin 2001) précise que : « Les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables dans les conditions prévues par l'article 121-2 des infractions définies aux articles 222-22 à 222-31.

Les peines encourues par les personnes morales sont :

- 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
- 2° Les peines mentionnées à l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise. »

PAS D'AMISTIE POUR LE HARCELEMENT

En application de la loi n°2002-1062 du 6 août 2002 portant amnistie d'infraction pénale, au regard de la gravité accordée à ces situation le Chapitre IV de loi intitulé : Exclusions de l'amnistie, prévoit expressément en son article 14 : « Sont exclues du bénéfice de l'amnistie prévue par la présente loi les infractions suivantes, qu'elles aient été reprochées à des personnes physiques ou à des personnes morales :

11° Délits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral prévus par les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal ; (sic...) »

DROIT PENAL DU HARCELEMENT SEXUEL

Depuis la loi de modernisation sociale le texte ne liste plus de conditions précises mais renvoie finalement à la finalité même de l'infraction : **obtention de faveurs sexuelles**. La définition avant la loi du 17/1/2002 permettait de sanctionner le harcèlement réalisé par un seul acte de pression. L'abandon de cette définition ouvre la voie d'élargissement du champ d'application du texte. En effet, l'on dépasse largement le cadre de l'autorité dont on ferait abus.

Par un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de Cassation du 10 novembre 2004, (Bull. crim. n°280) il serait possible de définir par la négative l'acte de harcèlement : situation où il n'y aurait pas eu de contacts physiques avec la victime... et pourtant la jurisprudence de la Chambre Sociale donne tant d'exemples qui tempèrent ce qui précède.

En fait, **c'est bien l'assiduité avérée et non soupçonnée**, par des preuves matérielles, qui permet d'établir ou non l'existence de harcèlement, dans le but d'obtenir une faveur sexuelle.

L'élément moral du harcèlement sexuel est nécessairement intentionnel (article 121-3 du code pénal^Ω). L'auteur doit donc avoir souhaité l'effet même de l'infraction : **la faveur sexuelle**.

- Situation d'un employeur qui a cessé de verser une prime exceptionnelle lorsque la salariée avait refusé ses propositions, l'affectant à des postes très pénibles et inadaptés à son handicap,
- Accorder à une salariée une promotion lorsqu'elle avait accepté d'avoir une relation sexuelle avec l'employeur, et de l'avoir ensuite reléguée au nettoyage des toilettes lorsqu'elle avait refusé de poursuivre cette relation,
- Avoir caressé la joue de la salariée et d'avoir tenté de l'embrasser mais, celle-ci ayant repoussé ses avances, de l'avoir licenciée (Cass. Crim. 18/2/2004)

^Ω **Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.**

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure.

DROIT PENAL DU HARCELEMENT MORAL

L'ELEMENT MATERIEL

Le harcèlement moral doit en premier lieu être constitué par des agissements répétés à la différence du harcèlement sexuel. Au sens du droit pénal, les actes répétés sont caractérisés par des « infractions d'habitude » qui sanctionnent des actes réitérés. Il faudrait donc des agissements insistants, provenant toujours du même auteur et toujours dirigés contre la même victime, mais sans que ces agissements soient nécessairement identiques.

Il s'agit donc bien d'une conjonction d'événements qui en outre se caractérise par les conséquences qu'il est à même de produire.

L'ELEMENT MORAL

En l'absence de précision du texte l'élément moral du harcèlement renvoie au droit commun, c'est-à-dire **l'intention qui commande que l'auteur agisse volontairement et en toute connaissance de cause des actes qu'il commet**. Il appartient dès lors au Ministère Public d'établir cette intention. Etablir que l'auteur soupçonné souhaitait réellement la dégradation des conditions de travail. Cela devrait se traduire par des actes objectifs vexatoires, dégradants et d'une manière générale contraires à la dignité humaine.

En effet la ligne de partage des eaux est mince entre le pouvoir de sanction lié à tout employeur –notamment lorsqu'il s'agit d'exercer une activité soumise à des contrôles de sécurité (milieu médical par exemple)- et l'excès qui conduirait un employeur ou son subordonné à tout mettre en œuvre pour faire perdre pied au salarié.

Sans la combinaison cumulative de ces deux éléments, il n'y aura pas d'infraction pénale.

TITRE 3. **Les conséquences civiles & pénales**

CHAPITRE 3.1. – DROIT A REPARATION CIVILE

La sanction du harcèlement moral comme du harcèlement sexuel devant la juridiction civile se fonde sur le droit à réparation par la condamnation de l'auteur de l'infraction à des dommages et intérêts (employeur ou responsable hiérarchique).

Toutefois si le salarié a été licencié, et dans la mesure où le licenciement du salarié harcelé a été frappé de nullité, la juridiction peut prononcer la réintégration du salarié :

LE SALARIE ACCEPTE. Dès lors l'intégralité des salaires depuis son départ effectif de l'entreprise jusqu'à sa réintégration sont versés et tous ses droits acquis, y compris l'ancienneté lui sont acquis. Il peut également percevoir des dommages intérêts liés à la procédure nécessaire à cette réintégration et directement liés à la perte de salaire durant la procédure.

LE SALARIE REFUSE. La Cour de Cassation considère aujourd'hui que « le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins à celle égale à celle prévue à l'article L. 122-14-4 du code du travail » (Cass. 27/6/2000)

Le préjudice moral fait toujours l'objet d'une réparation distincte.

CHAPITRE 3.2. – SANCTION PENALE ET CONSTITUTION DE PARTIE CIVILE

Sur le plan pénal la sanction est contenue dans le texte lui-même :

- un an d'emprisonnement et/ou
- 15.000 euros d'amende.

Il appartient au juge d'apprécier la peine à retenir. L'auteur risquant également les peines complémentaires prévues aux articles 222-44 et 222-45 du code pénal comme suit :

Article 222-44 (Modifié par LOI n°2008-776 du 4 août 2008 - art. 70)

Les personnes physiques coupables des infractions prévues au présent chapitre encourent également les peines complémentaires suivantes :

1° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-27, soit d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, soit, pour les infractions prévues par les articles 222-1 à 222-6, 222-7, 222-8, 222-10, les 1° et 2° de l'article 222-14, les 1° à 3° de l'article 222-14-1, les articles 222 -15, 222-23 à 222-26, 222-34, 222-35, 222-36, 222-37, 222-38 et 222-39, d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale. Ces interdictions d'exercice peuvent être prononcées cumulativement ;

2° L'interdiction de détenir ou de porter, pour une durée de cinq ans au plus, une arme soumise à autorisation ;

3° La suspension, pour une durée de cinq ans au plus, du permis de conduire, cette suspension pouvant être limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle ; dans les cas prévus par les articles 222-19-1 et 222-20-1, la suspension ne peut pas être assortie du sursis, même partiellement, et ne peut pas être limitée à la conduite en dehors

de l'activité professionnelle ; dans les cas prévus par les 1^o à 6^o et le dernier alinéa des articles 222-19-1 et 222-20-1, la durée de cette suspension est de dix ans au plus ;

4^o L'annulation du permis de conduire avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant cinq ans au plus ;

5^o La confiscation d'un ou plusieurs véhicules appartenant au condamné ;

6^o La confiscation d'une ou plusieurs armes dont le condamné est propriétaire ou dont il a la libre disposition ;

7^o La confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit ;

8^o Dans les cas prévus par les articles 222-19-1 et 222-20-1, l'interdiction de conduire certains véhicules terrestres à moteur, y compris ceux pour la conduite desquels le permis de conduire n'est pas exigé, pour une durée de cinq ans au plus ;

9^o Dans les cas prévus par les articles 222-19-1 et 222-20-1, l'obligation d'accomplir, à leurs frais, un stage de sensibilisation à la sécurité routière ;

9^o bis L'obligation d'accomplir un stage de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants, selon les modalités fixées à l'article 131-35-1 ;

10^o Dans les cas prévus par les articles 222-19-1 et 222-20-1, l'immobilisation, pendant une durée d'un an au plus, du véhicule dont le condamné s'est servi pour commettre l'infraction, s'il en est le propriétaire ;

11^o La confiscation de l'animal ayant été utilisé pour commettre l'infraction ;

12^o L'interdiction, à titre définitif ou temporaire, de détenir un animal.

Toute condamnation pour les délits prévus par les 1^o à 6^o et le dernier alinéa de l'article 222-19-1 donne lieu de plein droit à l'annulation du permis de conduire avec interdiction de solliciter un nouveau permis pendant dix ans au plus. »

Article 222-45 (Modifié par Loi n°2007-297 du 5 mars 2007 - art. 65 JORF 7 mars 2007)

« Les personnes physiques coupables des infractions prévues par les sections 1, 3 et 4 encourent également les peines suivantes :

1^o L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26, des droits civiques, civils et de famille ;

2^o L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-27, d'exercer une fonction publique ;

3^o L'interdiction d'exercer, soit à titre définitif, soit pour une durée de dix ans au plus, une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs ;

4^o L'obligation d'accomplir un stage de citoyenneté, selon les modalités prévues par l'article 131-5-1 ;

5^o L'obligation d'accomplir un stage de responsabilité parentale, selon les modalités fixées à l'article 131-35-1. »

CHAPITRE 3.3. – LE « DOUBLON » CIVIL/PENAL ORIGINALITE FRANCAISE

L'originalité de notre droit français tient au fait que pour les mêmes faits, la victime de harcèlement au travail peut saisir, l'une ou l'autre, voire les deux à la fois :

- 1) La juridiction civile (Conseil de Prud'hommes)
- 2) La juridiction pénale (dépôt de plainte auprès du Parquet du Tribunal de Grande Instance)

D'un côté, la juridiction civile peut tout mettre en œuvre aux fins de se voir offrir les éléments matériels permettant d'emporter non pas une conviction, mais d'établir ou non la réalité des faits. A ce titre, une expertise, selon le domaine d'activité de l'employeur peut être diligentée. Notons cependant bien qu'il arrive souvent que les professions fussent réglementées (par exemple les professions libérales) et que le premier pas dans la recherche d'une parcelle de vérité pourrait passer par la saisine d'institutions ordinales (plainte auprès de l'Ordre des Médecins...)

De l'autre, tous les moyens de la police judiciaire, comme de la police scientifique pour relever des éléments de preuve matérielle, aux fins d'aboutir à une conclusion sans

équivoque, puisque sans preuves matérielles, aucune condamnation ne doit survenir : le doute bénéficiant à la personne inquiétée. Mais justement quand est-ce que commence cette inquiétude : il faut envisager à tout le moins une mise en examen. A défaut, la simple situation de soupçonné ou de témoin assisté n'est pas, à notre sens, suffisante pour établir le moindre commencement de preuve que la personne soupçonnée ait commis les actes qui lui seraient reprochés.

On voit donc bien que le harcèlement moral au travail n'est pas une affaire simple à établir, même si, du fait de la fragilité des comportements de plus en plus conflictuels, une recrudescence des poursuites civiles et pénales soit à présager, sans pour autant aboutir à plus de condamnations civiles ou pénales que par le passé.

Frédéric Bontemps
bontempsmail@orange.fr