

21 juin 2006

Cour de cassation

Pourvoi n° 05-43.914

Chambre sociale

Publié au Bulletin

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - harcèlement - harcèlement moral - faits commis par le salarié supérieur hiérarchique - portée - obligations du salarié - obligation de prendre soin de sa sécurité et de celle d'autrui - cas - salarié auteur de faits de harcèlement moral - responsabilité du salarié - faute - manquement du salarié à ses obligations - manquement à l'obligation de prendre soin de la sécurité d'autrui - employeur - responsabilité - inexécution par l'employeur de ses obligations - prévention des risques professionnels - faits commis par un salarié - responsabilité contractuelle - obligation de résultat - sécurité des salariés - faits de harcèlement moral commis par un salarié - domaine d'application - obligation de sécurité - obligations - nature

Selon l'alinéa 1er de l'article L. 122-49 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; par ailleurs, la responsabilité de l'employeur, tenu de prendre, en vertu de l'article L. 230-2 II g du code du travail, les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe, selon l'article L. 230-3 du même code, de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral. C'est dès lors à bon droit qu'une cour d'appel, ayant retenu que des salariés avaient été sciemment harcelés moralement, au sens de l'article L. 122-49 du code du travail, par leur supérieur hiérarchique, condamne ce dernier à leur verser des dommages-intérêts.

Texte de la décision

Motivation

Vu leur connexité, joint les pourvois n° M 05-43.914 à S 05-43.919 ;

Attendu que plusieurs salariés de l'association Propara se sont plaints du comportement brutal, grossier, humiliant et injurieux à leur égard de leur directeur, M. X..., et ont dénoncé les menaces, dénigrements, intimidations et sanctions injustifiées dont ils faisaient l'objet au travail ; qu'un rapport de l'inspection du travail du 26 novembre 2002 a conclu que M. X... se livrait effectivement à "une pratique de harcèlement moral généralisée entraînant une dégradation des conditions de travail, une atteinte aux droits des personnes et à leur dignité ainsi qu'une altération de la santé physique et morale de certains salariés" ; qu'un médiateur a également relevé des faits de même nature commis par M. X... à

l'encontre de ses subordonnés ; que le 28 février 2003, plusieurs salariés ont saisi le conseil de prud'hommes d'une action dirigée tant contre M. X... personnellement que contre l'association en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral dont ils avaient été victimes ; que l'association, qui avait déchargé M. X... de ses fonctions d'encadrement du personnel le 28 janvier 2003, puis l'avait licencié le 7 mars 2003, a contesté sa responsabilité, tandis que M. X... demandait que l'association soit déclarée responsable des faits reprochés et condamnée au paiement des indemnités réclamées ; que l'arrêt attaqué, retenant que M. X... avait commis des faits de harcèlement moral au sens de l'article L. 122-49 du code du travail, l'a condamné à payer des dommages-intérêts aux salariés et a déchargé l'association Propara de toute responsabilité ;

Moyens

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

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

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

2 / que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés ; qu'il lui appartient de prévenir les agissements de harcèlement à l'intérieur de l'entreprise ;

qu'en condamnant M. X..., pour altération de la santé de la salariée, en lieu et place de son employeur, l'association Propara, la cour d'appel a violé les articles L. 122-49, L. 122-51, L. 230-2 et L. 230-4 du code du travail, ainsi que l'article 1134 du code civil ;

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

Motivation

Mais attendu, d'une part, que selon l'alinéa 1 de l'article L. 122-49 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que, d'autre part, la responsabilité de l'employeur, tenu de prendre, en vertu de l'article L. 230-

2 Il (g) du code du travail, les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe, selon l'article L. 230-3 du même code, de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; qu'il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise, qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral ;

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

Moyens

Sur le second moyen de M. X... :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Moyens

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

Motivation

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

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

Attendu, cependant, que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et

que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ;

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

Dispositif

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE et ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont débouté les salariés victimes du harcèlement de leurs demandes dirigées contre l'employeur, les arrêts rendus le 25 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, condamne M. Y..., ès qualités à payer la somme de 2 500 euros à Mme Z..., M. A..., M. et Mme B..., M. C... et Mme D... ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un juin deux mille six.

Documents de communication

Communiqué

[TÉLÉCHARGER \(C_2006_06_21_05-43.914.PDF - 216 KB\) >](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de montpellier, 2005-05-25
25 mai 2005

Textes appliqués

Code du travail L122-49, L122-51, L230-2

Code du travail L122-49, L230-2 II g, L230-3

Directive 89/391/CEE 1989-06-12

Rapprochements de jurisprudence

Chambre sociale, 2002-02-28, Bulletin 2002, V, n° 82, p. 91 (rejet)

Chambre sociale, 2001-05-10, Bulletin 2001, V, n° 158, p. 126 (rejet)