



Arrêt du 21 juin 2006
Pourvoi n°05-43.914 à n°05-43.919

Le directeur salarié d'une association s'était livré à l'égard de ses subordonnés à des actes de harcèlement moral au sens de l'article L. 122-49 du code du travail. Plusieurs salariés victimes de ces agissements engagèrent une action en réparation du préjudice en résultant pour eux tant contre le directeur que contre l'association. Les juges du fond ont personnellement condamné le directeur à payer des dommages intérêts aux victimes.

Devant la Cour de cassation le directeur objectait en substance que les fautes qui lui étaient reprochées n'étaient pas détachables de la mission dont son employeur commettant l'avait chargé et que ce dernier pouvait seul être condamné.

S'agissant de la responsabilité du salarié, cette contestation renvoyait à la doctrine des arrêts de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du 25 février 2000 (Bull., n° 2, Rapport annuel 2000, p. 257) et du 14 décembre 2001 (Bull., n° 17, Rapport annuel 2001, p. 444) dont il résulte que si le préposé, qui agit dans les limites de sa mission, n'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers, il n'en est pas de même lorsqu'il a intentionnellement commis, fût-ce sur l'ordre du commettant, une infraction ayant causé un préjudice à un tiers.

S'agissant du harcèlement moral qui consiste, suivant la définition donnée tant par l'article L. 122-49 du code du travail que par l'article L. 222-32-2 du code pénal, à faire subir à un salarié des agissements répétés 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, il n'est intrinsèquement pas détachable de l'exécution du travail et les victimes sont par définition celles-là même qui concourent à l'exécution du travail. Par ailleurs les faits de harcèlement, nécessairement intentionnels, sont d'une extrême gravité car portant atteinte au principe du droit à la dignité des salariés, garanti par l'article 26 de la charte sociale européenne et aux droits de la personne, protégés par l'article L. 120-2 du code du travail. Dès lors, ces faits sont de la nature de ceux qui, fussent-ils commis dans l'intérêt, voire même sur les ordres de l'employeur, engagent la responsabilité personnelle du salarié qui s'en rend coupable à l'égard de ses subordonnés, étant précisé qu'en application de l'article L. 230-3 du code du travail, tout travailleur doit prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (Soc., 28 février 2002, Bull., n° 82).

La chambre sociale a donc décidé qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral et qu'il peut dès lors être condamné à leur payer des dommages-intérêts. On peut souligner que par un arrêt du 28 mars 2006 (pourvoi 05-82.975) la chambre criminelle avait statué dans le même sens à propos d'un salarié auteur d'une faute qualifiée en matière de sécurité qui "engage sa responsabilité civile à l'égard du tiers victime de l'infraction, celle-ci fût-elle commise dans l'exercice de ses fonctions".

S'agissant de la responsabilité de l'employeur commettant en matière de harcèlement moral, on rappellera d'abord que ce dernier doit prendre et mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés par une prévention des risques professionnels, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (article L. 230-2 II du code du travail). Cette disposition est complétée par celle de l'article L. 122-51 qui l'oblige à prendre des mesures de prévention.

Avant même l'entrée en vigueur de la législation sur le harcèlement moral, la chambre sociale avait déjà eu l'occasion de dire que l'employeur engageait sa responsabilité du fait de mauvais traitements et insultes commis par des personnes qui exercent de droit ou de fait une autorité sur les salariés (Soc., 10 mai 2001, Bull., n° 158). Mais elle n'avait pas encore pris position sur la nature de la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement moral.

COUR DE CASSATION

Allant dans le sens d'une doctrine très ferme fondée sur l'importance majeure du droit à la sécurité et à la santé dans le travail depuis la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs (Soc., 28 février 2002, Bull., n° 81 ; Ass. plén., 24 juin 2005, Bull., n° 7 ; Soc., 29 juin 2005, Bull., n° 219 ; Soc., 28 février 2006, pourvoi 05-41.555), la chambre sociale, soucieuse également d'assurer l'effectivité du droit des salariés, a décidé que l'employeur est tenu envers eux d'une obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne la protection de leur santé et de leur sécurité 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.

L'arrêt de la cour d'appel, qui avait décidé que l'employeur ne pouvait être responsable dès lors qu'il n'avait pas commis de faute a donc été cassé ; en matière d'obligation de sécurité de résultat l'absence de faute n'est en effet pas exonératoire.