

Dépêche n°124384
Paris, vendredi 11 décembre 2009,
12:58:06

Antoine Brault
Ligne directe: 01 53 10 39 39

Harcèlement moral sans intention de nuire. Une analyse de Laurent Jammet et Salira Harir (cabinet Actance)

Le harcèlement moral n'implique pas forcément l'intention de nuire, affirme la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 10 novembre 2009 (Cass. soc., 10 novembre 2009, n°08-41.497, AEF n°123308). En statuant de la sorte, la chambre sociale, dans la droite lignée de différents arrêts marquant son opposition à une conception restrictive du harcèlement (Cass. soc., 5 mai 2009, n°07-45.397 ; Cass. soc., 13 mai 2009, n°08-10.610 et Cass. soc., 17 juin 2009, n°07-43.947), vient sonner le glas, dans un arrêt estampillé « PBR », de la jurisprudence des juges du fond qui recherchaient systématiquement l'élément intentionnel, la volonté de nuire, pour caractériser le harcèlement moral. Laurent Jammet (avocat associé spécialisé en droit social) et Salira Harir (avocat), du cabinet Actance, précisent pour AEF les enjeux de cette jurisprudence.

Par cet arrêt du 10 novembre 2009, la Cour de cassation, dans un attendu de principe pour le moins lapidaire, vient recentrer la définition du harcèlement, dénaturée, selon elle, par les juges du fond, en précisant en substance que la preuve de la mauvaise foi ou de l'intention de nuire n'est pas indispensable pour reconnaître l'existence d'un harcèlement moral.

En d'autres termes, selon la Cour de cassation, le harcèlement peut être constitué indépendamment de la volonté de son auteur.

VOLONTÉ DU LÉGISLATEUR

En effet, les juges du fond, allant au-delà de la volonté du législateur, avaient recentré la notion de harcèlement moral autour de l'intention malveillante. En particulier, la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 4 novembre 2004 (n° 03-30.886) énonce que « la volonté de nuire caractérise le harcèlement moral ». De même, dans un arrêt du 15 mars 2006 (n° 04/34183), la même cour d'appel estime que « le fait que des actes constituent une mise en œuvre programmée et annoncée d'une mise à l'écart du salarié caractérise le harcèlement moral ».

Il suffit pour s'en convaincre de reprendre la lettre du texte : l'article L. 1152-1 du code du travail dispose qu'« 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 ».

LA NOTION DE VOLONTÉ EXCLUE

La notion même « d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet » sous-tend clairement que le harcèlement peut être involontaire. C'est d'ailleurs ainsi que l'avaient perçu l'ensemble des commentateurs de la loi à l'origine de cette disposition (loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002).

Autrement dit, en se cantonnant à une pure analyse de texte, la notion de volonté semble clairement exclue par cette formulation. L'intention malveillante n'apparaît donc pas dans le texte comme étant une condition nécessaire. Il ressort du texte seulement trois conditions essentielles pour que le harcèlement soit reconnu :

- la dégradation des conditions de travail ;
- l'existence d'un comportement répétitif de l'employeur ;
- la preuve d'un dommage réel.

RÉGIME PROBATOIRE

Or, le régime probatoire institué au contraire par l'article L. 1152-1 impliquerait nécessairement, selon une doctrine majoritaire, l'intention malveillante, dans la mesure même où l'auteur des agissements serait censé démontrer que l'attitude qu'il a adoptée est étrangère à tout acte de harcèlement et que de ce fait, il n'existe aucune intention malveillante de sa part.

L'élément intentionnel était, selon certains auteurs, d'autant plus déterminant que cette restriction permettait d'ériger une frontière en excluant de fait, des atteintes tout aussi graves, mais fondamentalement différentes. Si le harcèlement moral s'inscrit aujourd'hui dans un mouvement plus vaste de situation de stress au travail et de risques psychosociaux, le stress, le surmenage, les contraintes de gestion, le pouvoir disciplinaire ou d'organisation de l'employeur ne doivent pas, en effet, être assimilés à cette notion, au risque de la galvauder et de passer à côté de véritables agissements de harcèlement (voir notamment Patrice Adam : « Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante », Semaine sociale Lamy, n°1404, p.8 et s., AEF n°116025).

C'était aller, selon la Cour de cassation, au-delà de la volonté du législateur et violer l'esprit du texte.

FIN D'UNE VISION RESTRICTIVE

La Cour de cassation est donc venue mettre un terme à cette vision restrictive de la notion de harcèlement moral définie à l'article L. 1152-1 du code du travail, changement de cap qu'elle avait d'ores et déjà amorcé dans son arrêt du 24 septembre 2008 en reprenant le contrôle sur la qualification du harcèlement (n°06-43.504, AEF n°101785).

Nul doute qu'à l'aube de la négociation dans les entreprises des accords sur la prévention des risques psychosociaux, les partenaires sociaux devront prendre en compte ce rappel très précis de la définition du harcèlement.

On peut souhaiter toutefois que cet arrêt du 10 novembre 2009 ne génère pas un grand nombre de contentieux, tant la frontière entre ce qui découle de l'action de l'entreprise et ce qui résulte du contexte général et des causes externes à l'entreprise, peut être ténue. Il ne faudrait pas en effet que la notion de « harcèlement » soit dénaturée par rapport à son sens premier.