

## → HARCÈLEMENT MORAL

### 269-4 Le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur

Cass. soc., 10 nov. 2009, pourvoi n° 08-41.497, arrêt n° 2246 FS-P+B+R

Des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel sont constitutifs d'un harcèlement moral indépendamment de l'intention de son auteur. La charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.

#### LES FAITS

Estimant avoir été victime d'un harcèlement moral, la sous-directrice d'une agence bancaire saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et d'une demande de dommages-intérêts. Elle invoque diverses humiliations et brimades constituées notamment par le déménagement brutal et inopiné de son bureau au sein de l'agence ainsi que par une rétrogradation vexatoire.

#### LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Par un arrêt 17 décembre 2007, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence juge que l'employeur n'a pas commis de harcèlement moral. Pour les juges du fond, les actes de l'employeur peuvent certes apparaître comme maladroits et brutaux mais ils ne peuvent être considérés comme constitutifs d'un harcèlement moral. En effet, pour la Cour d'appel, ils s'inscrivent dans l'exercice « plus ou moins serein » du pouvoir de direction de l'employeur « tant que n'est pas démontré par le salarié que les actes en question s'inscrivent dans une démarche gratuite, inutile, et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ».

#### LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

Cette décision est censurée par la Cour de Cassation sous le visa des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail.

« Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ; que, selon le second, dans sa rédaction alors applicable, la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié [...] Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

#### → L'intention de l'auteur n'est pas nécessaire

L'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme constitué par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

On se souvient que dans un premier temps, la Cour de cassation avait choisi de laisser l'application de cette notion de harcèlement moral à l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008 ; Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-46.152).

Puis récemment, par une série d'arrêts du 24 septembre 2008, les Hauts Magistrats ont opéré un revirement de jurisprudence en décidant désormais de donner aux juges du fond des points de référence en matière de harcèlement moral (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517, JSL, 27 oct. 2008, n° 242-2). Selon le communiqué accompagnant la diffusion de ces arrêts, la Cour de cassation, motivée par la montée des situations de souffrance au travail, a donc décidé de renforcer la nature de son contrôle en la matière afin notamment d'harmoniser les pratiques des différentes cours d'appel et de préciser les règles qui conduisent à la charge de la preuve.

L'arrêt du 10 novembre 2009, ici commenté, est donc une confirmation de la volonté des Hauts Magistrats d'opérer un contrôle strict de l'application des règles en matière de harcèlement moral par les juridictions du fond. On l'a vu, le législateur a défini le harcèlement moral comme une série d'agissements ayant « pour objet ou pour effet » une dégradation des conditions de travail du salarié. La notion d'objet implique une volonté, une intention de la part de l'auteur des faits litigieux. En revanche, la notion d'« effet » des agissements semble exclure l'intention de son auteur pour caractériser un harcèlement moral.

Sur cette question de la nécessité d'un élément intentionnel, la Cour de cassation n'avait pas encore pris clairement position.

On se souvient que, dans un communiqué accompagnant la diffusion d'un arrêt du 21 juin 2006, était écrit que des faits de harcèlement étaient « *nécessairement intentionnels* » (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914). Mais, plus récemment, dans deux arrêts non publiés, les Hauts Magistrats ont censuré des décisions de cours d'appel ayant rejeté des demandes de salariés en se fondant sur l'absence de volonté de nuire de la part de l'employeur (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-40.610 ; Cass. soc., 17 juin 2009, 07-43.947).

Dans son arrêt du 10 novembre 2009, la Cour de cassation est désormais claire à ce sujet : l'intention de l'auteur des faits litigieux n'a pas à être prise en compte pour déterminer s'ils sont constitutifs ou non d'un harcèlement moral.

#### → La charge de la preuve ne pèse pas sur le salarié

Lors de l'insertion de la notion de harcèlement moral dans le Code du travail par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le législateur avait décidé qu'en cas de litige, il incombait au salarié seulement de « *présenter* » des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement, à charge pour l'employeur de « *prouver* » que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La loi Fillon n° 2003-6 du 3 janvier 2003 a quelque peu modifié la donne. Le salarié doit désormais « *établir* » les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et non plus seulement les présenter. Cela implique

qu'il doit un peu plus étayer qu'auparavant ses allégations sur la réalité des faits qu'il estime constitutifs d'un harcèlement, l'employeur devant de son côté, prouver soit que ces faits ne sont pas avérés soit qu'ils sont étrangers à un harcèlement moral (CA Poitiers, Ch. soc., 06/01979, JSL, 10 nov. 2008, n° 243-9).

Mais, même s'il apparaît un peu moins favorable au salarié requérant, ce changement n'a eu pour effet de modifier le régime de la preuve. Le salarié doit simplement apporter un commencement de preuve et celui-ci porte sur une présomption de harcèlement et non sur le harcèlement moral lui-même.

Ainsi donc, que le litige porte sur des faits pour lesquels l'ancien régime de preuve, comme dans le cas d'espèce de l'arrêt du 10 novembre 2009, ou sur des faits postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2003, il est clair que la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié requérant.

Dans l'arrêt du 10 novembre 2009, il semble que la Cour d'appel s'était bien fondée pour l'essentiel sur les éléments de preuve apportés par l'employeur sur le caractère étranger à tout harcèlement des décisions et actes invoqués par le salarié. Mais, maladroitement, les juges du fond en ont tiré la conséquence que le salarié ne démontrait pas que ces actes étaient constitutifs d'un harcèlement moral. Les Hauts Magistrats ne pouvaient que censurer une telle décision, l'obligation de « *démontrer* » ou de « *prouver* » ne pesant pas sur le salarié. ◊

Jean-Emmanuel Tourreil  
Avocat à la Cour

#### Texte de l'arrêt (extraits)

La Cour de cassation, Chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant [...]

Vu la communication faite au procureur général ;

Mais sur les premier et deuxième moyens réunis du pourvoi principal :

Vu les articles L. 1152 1 et L. 1154 1 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ; que, selon le second, dans sa rédaction alors applicable, la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ;

Attendu que pour débouter Mme Moret de ses demandes en paiement de dommages intérêts pour harcèlement moral et de résiliation

judiciaire du contrat de travail, l'arrêt retient que les agissements dont elle se plaint ne peuvent être considérés comme des agissements répétés de harcèlement moral et s'inscrivent dans l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, tant qu'il n'est pas démontré par la salariée qu'ils relèvent d'une démarche gratuite, inutile et réfléchi destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le troisième moyen du pourvoi principal, qui est subsidiaire :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute Mme Moret de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de ses demandes indemnitaires, l'arrêt rendu le 17 décembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 d'Aix-en-Provence,

autrement composée ;

Condamne la société HSBC France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société HSBC France à payer à Mme Moret la somme de 2 500 euros ;

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 dix novembre deux mille neuf.

Sur le rapport de M. Lebreuil, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat de Mme Moret, de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société HSBC France, les conclusions de M. Aldigé, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Mme Collomp, président.