



## I. Harcèlement moral et responsabilité de l'employeur

En matière de harcèlement moral, les cas soumis aux Conseils de prud'hommes ne manquent pas, pas plus que les articles de doctrine.

Le salarié qui se dit victime d'un harcèlement sexuel ou moral doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement alors que l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

L'auteur des faits de harcèlement peut être l'employeur, un supérieur hiérarchique ou un collègue. En d'autres termes, l'employeur ou le salarié qui harcèle engage sa responsabilité personnelle.

S'agissant d'un salarié, selon, l'article L. 122-50 du Code du travail : « *Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49* ».

Le législateur est allé plus loin en imposant à l'employeur de prendre des mesures de prévention : « *Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49* » (article L. 122-51 du Code du travail).

La Cour de cassation, dans une série de 5 arrêts du 21 juin 2006 appelés à une large diffusion (n° de pourvoi 05-43.914 à 05-43.919), a apporté une précision et a durci les conditions d'engagement de la responsabilité de l'employeur dans les cas de harcèlement moral entre salariés. C'est la question du « laisser-faire » par l'employeur qui était en jeu dans cette affaire.

Un directeur salarié avait moralement harcelé plusieurs subordonnés, mais il aurait tout aussi bien pu s'agir de collègues sans lien de hiérarchie puisque le Code du travail n'opère pas cette distinction. Plusieurs de ses victimes ont demandé réparation de leur préjudice tant contre ledit salarié que contre l'employeur (une association). Le directeur avait, entre temps, été déchargé de ses fonctions d'encadrement, puis licencié peu de temps après la saisine du Conseil de prud'hommes.

Les juges du fond ont condamné personnellement le salarié auteur des faits à verser à chacun des demandeurs des dommages et intérêts mais jugé que l'employeur ne pouvait être responsable dès lors qu'il n'avait pas commis de faute.

La Cour de cassation a commencé par rappeler les fondements de la responsabilité de l'auteur des faits :

*« 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 ; (...)*

*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 ; qu'il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise ».*

Il est également à noter que les faits de harcèlement moral « *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* » (communiqué de la Cour de cassation).

Puis, la Cour a établi la responsabilité de l'employeur :

*« 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 ; (...)*  
*cependant, 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 l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité »*

Déjà, dans un arrêt du 10 mai 2001 (n°99-40.059), la Cour de cassation avait jugé que l'employeur engageait sa responsabilité du fait de mauvais traitements et insultes, agissements commis par « *des personnes qui exercent de droit ou de fait une autorité sur les salariés* ». C'est désormais également le cas en matière de harcèlement moral.

Il faut retenir de cet arrêt du 21 juin 2006 qu'il peut y avoir une responsabilité conjointe de l'auteur des faits et de l'employeur, même non-fautif, qui a failli à l'obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail en ne prenant aucune mesure de prévention.

Dans ces conditions, l'intérêt de l'article L. 122-51 du Code du travail se trouve quelque peu vidé puisque l'arrêt renvoie à l'article L. 230-2 du même Code ayant trait aux « *Principes généraux de prévention* ».

Enfin, il est à noter que, cet arrêt reposant sur l'obligation de sécurité de résultat, il n'est pas exclu de voir des affaires se poursuivre sur le terrain de la faute inexcusable de l'employeur relevant de la compétence du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale permettant ainsi à un salarié victime de dépression par exemple, de réclamer une indemnisation plus élevée, et ce, en partie aux frais de son employeur.

## II. Explications sur les premières jurisprudences « CNE »

Ces dernières semaines, plusieurs Conseils de prud'hommes ont rendu des jugements relatifs au contrat « nouvelles embauches ». Les premières décisions invalidaient les contrats « nouvelles embauches » en se fondant sur leur utilisation (par exemple suite à une rupture de période d'essai pour un salarié précédemment embauché en CDI : C. prud. Longjumeau 20 février 2006 n° 05/00974) ou leur rupture (salarié malade...) abusive.

Un récent jugement du Conseil de prud'hommes de Longjumeau du 28 avril 2006 (n° 06/00316, De Wee c/ Samzun) s'attaque à la nature même du contrat :

*« L'ordonnance 2005-893 du 2 août 2005 instituant le contrat « nouvelles embauches » est contraire à la convention 158 de l'OIT [Organisation Internationale du Travail] qui impose l'existence d'une procédure contradictoire préalable au licenciement, d'un motif valable de licenciement et d'un recours effectif devant les juridictions pour contrôler l'existence de ce motif valable.*

*Cette convention ayant une valeur supérieure, en application de l'article 55 de la Constitution, ladite ordonnance est en conséquence privée d'effet juridique.*

*Dès lors, le contrat « nouvelles embauches » conclu sur le fondement d'un texte non valable s'analyse en un contrat à durée indéterminée de droit commun, soumis à toutes les dispositions du Code du travail ».*

Dans la mesure où l'ordonnance (non encore ratifiée) instituant le CNE s'analyse en un acte administratif, seul le juge administratif, et non un Conseil de prud'hommes, est habilité à apprécier sa conformité par rapport à une norme supra nationale telle que la convention 158 de l'OIT. Précisément, le Conseil d'Etat, dans sa décision du 19 octobre 2005 (RJS 12/05, n°1240), a validé l'ordonnance, considérant que le CNE s'inscrivait dans la dérogation prévue par la convention 158 autorisant d'exclure des dispositions protectrices entourant le licenciement les travailleurs « *n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable* ». Par conséquent, un délai de 2 ans lui paraissait raisonnable.

Il est à noter, que dans d'autres pays européens, une telle durée est également pratiquée et n'apparaît donc pas déraisonnable non plus.

Quoi qu'il en soit, il conviendrait de recourir à son Conseil habituel avant de se lancer car la conclusion et la rupture des CNE ne s'avèrent pas aussi simple que ce que la communication autour de ce nouveau type de contrat a pu laisser penser.

## III. Revalorisation du Smic

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, le SMIC est revalorisé comme suit :

- Taux horaire brut : 8,27 €
- SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires : 1.254,28 €
- SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires : 1.411,93 €

### **CONTACTS :**

**Denis AGRANIER - Patricia TALIMI – Stéphane BURTHER**  
Avocats associés  
Département Droit social