

Nouvelle confirmation de l'exigence de protection de la santé de la personne au travail.

Un nouvel arrêt de la Cour de cassation conforte l'exigence de protection de la santé de la personne au travail dans l'entreprise. D'une part, l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur est intense et d'application large. Et, d'autre part, la responsabilité du salarié auteur de la dégradation de la santé peut également être engagée.

MICHELCHAPUIS

Les faits

Dans une entreprise (association du secteur médico-social), le directeur (salarié) commet des agissements de harcèlement moral à l'encontre de salariés, notamment d'une salariée. Les salariés se plaignent.

L'inspecteur du travail (26 novembre 2002) puis un médiateur (6 janvier 2003) constatent les faits (dénigrement, intimidations, menaces, etc.). L'employeur décharge le directeur de ses fonctions d'encadrement (28 janvier 2003). Les salariés attaquent l'employeur (l'association) et le directeur devant le conseil de prud'hommes (28 février 2003), en demandant le versement de dommages-intérêts en réparation des préjudices subis. L'employeur licencie le directeur (7 mars 2003).

Le conseil de prud'hommes accueille les demandes des salariés (30 avril 2004). La cour d'appel (Montpellier, 25 mai 2005) condamne le directeur à verser à chacun des salariés harcelés des dommages-intérêts. En revanche, la cour d'appel décide que l'employeur n'est pas responsable et n'a commis aucune faute.

Le directeur, d'une part, et les salariés, d'autre part, forment un pourvoi en cassation contre cet arrêt.

La Cour de cassation, d'une part, rejette le pourvoi du directeur mais, d'autre part, casse l'arrêt à la demande des salariés en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur. Par conséquent, l'employeur et le directeur sont finalement condamnés solidairement.

Les principes

L'arrêt, qui fait jurisprudence (il sera publié au rapport annuel des arrêts les plus importants de l'année), pose deux principes d'une grande portée ⁽¹⁾ :

- «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», «l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité» ;
- «Engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral.»

Le droit à la santé du travailleur

«Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.» (Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Nice 2000.)

«La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain.» (Charte sociale européenne révisée, Strasbourg 1996.)

La santé est définie au plan juridique comme «un état de complet bien-être physique, moral et social» (Constitution de l'Oms de 1946 et jurisprudence communautaire de 1996 et de 2003). Chaque personne (salarié, apprenti, stagiaire...) doit donc bénéficier de l'effectivité de son droit à la sauvegarde de sa santé et de sa sécurité au travail.

L'obligation de l'employeur

L'employeur doit donc élaborer et mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il doit en particulier mettre en œuvre une politique de prévention des risques psychosociaux, et notamment du harcèlement moral ⁽²⁾ pour préserver la santé mentale de chaque salarié. Cette politique doit s'appuyer sur l'évaluation des risques professionnels (un document unique d'évaluation doit être établi de manière exhaustive et mis à jour chaque année).

En cas d'échec de sa politique de prévention, l'employeur doit user de son pouvoir disciplinaire pour mettre fin au harcèlement et préserver la santé des salariés ⁽³⁾.

En cas de harcèlement, il doit licencier le salarié «harceleur» (selon la jurisprudence, le harcèlement «constitue nécessairement une faute grave»). L'employeur est responsable des personnes qui exercent en droit (personnel d'encadrement ayant ou non une délégation) ou en fait une autorité sur les salariés.

A défaut d'action efficace de la part de l'employeur (cf. absence de politique de prévention et utilisation trop tardive du pouvoir disciplinaire), sa responsabilité personnelle est engagée. En effet, selon un vieil adage toujours en vigueur: «Qui peut et n'empêche pêche.»

L'obligation de sécurité de l'employeur n'est pas seulement une obligation de moyens. Il s'agit d'une obligation de résultat. Par conséquent, seul un cas de force majeure (une situation insurmontable, imprévisible et involontaire) peut exonérer l'employeur de sa responsabilité. En effet, «à l'impossible nul n'est tenu». Et c'est à l'employeur d'en faire la preuve; à défaut d'une telle preuve, sa responsabilité est donc engagée.

La Cour de cassation souligne que «la responsabilité de l'employeur [...]n'exclut pas la responsabilité du travailleur».

L'obligation du salarié

Le salarié, comme toute personne, est responsable de ses actes, même si le lien juridique de subordination modifie la teneur des règles habituellement applicables.

En matière de santé au travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ⁽⁴⁾.

Le salarié est responsable civilement à l'égard de l'employeur en cas de faute lourde (faute avec intention de nuire).

Le salarié est responsable pénalement à l'égard de la société en cas de commission d'une infraction, dans le cadre d'une délégation de pouvoir ou selon la responsabilité de droit commun.

Le salarié est responsable à l'égard des autres salariés. C'est sur ce point que l'arrêt du 21 juin 2006 apporte de nouveaux éléments. Le salarié bénéficie habituellement d'une immunité civile: les fautes commises dans le cadre de sa mission relèvent de la responsabilité de l'employeur qui en assume les conséquences ⁽⁵⁾. Cependant, en cas de condamnation pénale, le fait fautif du salarié, commis même sur ordre de l'employeur, engage la responsabilité civile du salarié ⁽⁶⁾.

Désormais, avec ce nouvel arrêt, le salarié en position hiérarchique est civilement responsable à titre personnel de ses actes intentionnels, interdits par le droit pénal (Code pénal et Code du travail), qui ont causé un préjudice à d'autres salariés. Ce salarié peut donc être condamné à

dédommager financièrement sur ses fonds propres les personnes ayant eu à connaître de ses agissements. Il en est ainsi même quand ses actes n'ont pas été pénalement sanctionnés (tribunal correctionnel). Une telle règle avait déjà été posée par des cours d'appel ⁽⁷⁾.

Ainsi, «l'abus de fonction» est sanctionné civilement. Le conseil de prud'hommes est compétent en la matière.

Une illustration

Après les maladies professionnelles liées en particulier à l'amiante ⁽⁸⁾, puis l'accident du travail lié notamment au risque mécanique ⁽⁹⁾, ainsi qu'au risque lié à l'électricité ⁽¹⁰⁾, l'obligation de sécurité de résultat posée en matière de réparation a été posée en matière de prévention ⁽¹¹⁾.

Le harcèlement moral est ainsi une nouvelle illustration de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur ⁽¹²⁾.

Cette jurisprudence est un facteur favorable à la définition et à la mise en œuvre de «politiques de santé» à caractère préventif dans les entreprises.

Le rôle renouvelé de la justice prud'homale

Le juge du contrat (conseil de prud'hommes) doit, notamment sur la base du Code du travail «interprété à la lumière» du droit communautaire, assurer la sauvegarde de la santé au travail et, en cas de dégradation, la réparation intégrale du préjudice subi. Dans le prolongement de l'affaire Michel Buisson contre Carrefour ⁽¹³⁾, la Cour de cassation conforte la pleine compétence du juge du contrat dans son action contre le harcèlement moral au travail et plus largement contre toutes les dégradations de la santé liées au travail. □

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 21 juin 2006, Association Propara.

(2) Articles L.12-51 et L.230-2g C. travail.

(3) Article L.122-50 C. travail.

(4) Article L.230-3 C. travail.

(5) Cour de cassation, 25 février 2000.

(6) Cour de cassation, 14 décembre 2001.

(7) Cf. cour d'appel de Paris, 14 mars 2001, «Droit ouvrier» juin 2002, condamnation d'un chef de cuisine pour harcèlement sexuel d'une salariée à indemniser le préjudice subi.

(8) Cass. soc., 28 février 2002.

(9) Cass. soc., 11 avril 2002.

(10) Cour de cassation, 24 juin 2005.

(11) Cass. soc., 29 juin 2005, affaire du tabac.

(12) Voir également Cass. soc., 28 février 2006, en matière de surveillance médicale.

(13) Cour de cassation, chambre sociale, 16 mars 2005.