

Cour de Cassation, Chambre sociale, 21 juin 2006, N° de pourvoi : 05-43914

« Plusieurs salariés de l'association Propara se sont plaints du comportement brutal, grossier, humiliant et injurieux à leur égard de leur directeur, M. X..., et ont dénoncé les menaces, dénigrements, intimidations et sanctions injustifiées dont ils faisaient l'objet au travail ; qu'un rapport de l'inspection du travail du 26 novembre 2002 a conclu que M. X... se livrait effectivement à "une pratique de harcèlement moral généralisée entraînant une dégradation des conditions de travail, une atteinte aux droits des personnes et à leur dignité ainsi qu'une altération de la santé physique et morale de certains salariés" ; qu'un médiateur a également relevé des faits de même nature commis par M. X... à l'encontre de ses subordonnés ; que le 28 février 2003, plusieurs salariés ont saisi le conseil de prud'hommes d'une action dirigée tant contre M. X... personnellement que contre l'association en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral dont ils avaient été victimes ; que l'association, qui avait déchargé M. X... de ses fonctions d'encadrement du personnel le 28 janvier 2003, puis l'avait licencié le 7 mars 2003, a contesté sa responsabilité, tandis que M. X... demandait que l'association soit déclarée responsable des faits reprochés et condamnée au paiement des indemnités réclamées ; que l'arrêt attaqué, retenant que M. X... avait commis des faits de harcèlement moral au sens de l'article L. 122-49 du code du travail, l'a condamné à payer des dommages-intérêts aux salariés et a déchargé l'association Propara de toute responsabilité ;

La Cour a jugé que :

Vu les articles L. 122-49, L. 122-51 et L. 230-2 du code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs ;

Attendu que 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 ;

Attendu, cependant, que 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 que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité. »