

Unis dans les liens du travail pour le meilleur et pour le pire

Mickaël Philipona

Avocat

22-01-2013

Le monde professionnel reste encore aujourd'hui un des principaux lieux de rencontre amoureuse. *A priori* exclu de la relation de travail en tant qu'élément de la vie personnelle du salarié, le couple au travail est néanmoins appréhendé ponctuellement par le droit, s'agissant par exemple du droit à la simultanéité des congés annuels. Mais comment réagir lorsque la relation affective se dénoue, mais que les anciens partenaires restent contraints de se côtoyer tous les jours sur leur lieu de travail ? Si l'on ajoute à ce cocktail une pincée d'adultère, celui-ci peut alors devenir explosif...

Dans l'affaire soumise à la cour d'appel de Lyon, deux salariés d'une même entreprise, M. B. et M^{lle} C., avaient vécu une relation affective adultérine pendant plus de deux ans, émaillée de plusieurs ruptures et réconciliations. À la suite de l'une de ces ruptures, une violente dispute éclate entre les deux salariés. M^{lle} C. a alors un malaise et est transportée à l'hôpital

En convalescence pendant plusieurs semaines, elle alerte son employeur sur le harcèlement moral et sexuel dont elle serait victime de la part de M. B. L'employeur réagit promptement, convoque M. B., déclenche une enquête conjointe avec les délégués du personnel, auditionne M^{lle} C. ainsi que 28 autres salariés, et fini par conclure à l'absence de harcèlement moral de la part de M. B.

M^{lle} C. est finalement reconnue inapte à tout poste dans l'entreprise et, en l'absence de poste de reclassement compatible, licenciée pour inaptitude. Elle saisit alors le conseil de prud'homme de demandes en dommages et intérêts et nullité de son licenciement pour harcèlement moral et sexuel. La responsabilité de l'employeur ayant été retenue en première instance, la cour d'appel a eu la délicate mission de qualifier le comportement de M. B.

La cour commence par rappeler le régime probatoire favorable à la victime de harcèlement, celle-ci ne devant établir que « des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ». Or, force est de constater que la victime rapportait ici plusieurs éléments relativement précis.

La salariée faisait notamment état de « gestes réservés à l'intimité », réalisés par M. B. « en présence d'autres salariés », et ce malgré sa « résistance », sa pudeur en étant « blessée ».

Le simple fait que M. B. ait conservé sur son ordinateur professionnel des photos et vidéos intimes était de même susceptible de porter une atteinte grave aux droits et à la dignité de la salariée, au regard des risques d'accès et de diffusion de ces images dans l'entreprise. La jurisprudence consi-

dère en effet que le risque, l'atteinte potentielle, suffit à consommer le délit de harcèlement (Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82266).

Par ailleurs, deux autres salariées ont mis en cause le comportement de M. B. lors de l'enquête. Ce dernier avait alors été sanctionné en raison de « sa familiarité, de ses écarts de langage et de ses allusions incompatibles avec sa fonction », l'employeur considérant « ces comportements inacceptables ».

Enfin, on pourra noter que les fréquentes ruptures et retrouvailles, à l'initiative de M. B., ainsi que les stratagèmes employés tels que l'utilisation de documents de divorce, pourraient également être révélateurs d'une manipulation particulièrement pernicieuse.

Au regard de la définition du harcèlement moral, il semblait difficile d'écarter cette qualification en l'espèce. En effet, sont bien rapportés les preuves d'agissements répétés, ayant pour effet une dégradation des conditions de travail, et susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité de M^{lle} C.

Pourtant les magistrats ont analysé chaque élément de preuve apporté par la victime pour rejeter la qualification de harcèlement. Cette approche peut en elle-même surprendre, quand on sait que la Cour de cassation rappelle régulièrement que les faits incriminés doivent être analysés dans leur ensemble (Cass. soc., 15 nov. 2012, n° 10-10.687).

Pour écarter les gestes indéliques en public, la cour retient une lecture des faits très surprenante, selon laquelle ces agissements de M. B. auraient été justifiés car ils n'avaient « pas alors pour but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, mais de prendre les salariés présents à témoins de celles qui lui avaient déjà été consenties, et qui selon lui autorisaient de tels gestes, et d'anticiper les faveurs sexuelles qui lui étaient certainement acquises pour un proche avenir ». On ne s'étendra pas sur cette approche dangereuse, consistant à reconnaître un droit acquis au rapport sexuel.

En réalité c'est plutôt du consentement de principe de la victime dont il est ici question, la cour ayant retenu l'impossibilité « d'inférer de la résistance de celle-ci à ces approches que le refus de la salariée était de principe, quel que soit le lieu des privautés, et non simplement circonstanciel ». Mais consentir à une relation intime, est-ce pour autant consentir à tout comportement, même dégradant ou humiliant sur son lieu de travail ? À notre sens, l'amour aveugle n'excuse pas tout, et ne peut en aucun cas être un fait justificatif du harcèlement.

S'agissant ensuite des allégations des deux autres salariées, les juges lyonnais retiennent qu'il est « indifférent à la solution du présent litige que Stéphane B. ait eu un comportement inadapté et vulgaire à l'égard de M^{me} de M. et de M^{me} G. », considérant que « les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement doivent viser le salarié qui demande réparation et non tel ou tel de ses collègues ».

Certes, si la jurisprudence exige que la personne qui se plaint de harcèlement en ait été personnellement victime (Cass. soc., 20 octobre 2010, n° 08-19748), rien n'interdit sur le terrain probatoire de se prévaloir du comportement de l'auteur présumé à l'égard d'autres salariés, la réitération des faits comme son attitude générale étant bien des éléments concourant à la présomption de harcèlement. Comment considérer que la mise en cause d'un salarié par plus de 10 % des effectifs ne constitue pas « des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement » ?

Quant à la conservation des images intimes et de la relation sentimentale chaotique des salariés, il semblerait que ces éléments n'aient pas retenu l'attention de la cour.

Ainsi qu'on le voit, les justifications adoptées par les magistrats lyonnais pour considérer que la salariée « n'a pas établi de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel » peuvent être sujettes à discussion.

La cour justifie également le rejet des prétentions de M^{lle} C. en estimant que celle-ci « demande au juge du contrat de travail réparation des conséquences dommageables d'une situation de la vie privée, que la loi ne peut appréhender ». En plaçant la relation entre M. B. et M^{lle} C. exclusivement dans la sphère privée, la cour occulte le fait que les faits incriminés ont eu lieu aux temps et lieu de travail, parfois au moyen d'outils professionnels, en connaissance de l'employeur, et que les parties ont été maintenues en contact en raison de leur contrat de travail.

La cour a même relevé que cette relation amoureuse « était née et s'était épanouie à la faveur de la relation de travail », et lui était liée à telle point qu'elle ne pouvait être dénouée « sans remettre en cause le contrat de travail de l'un ou de l'autre ». Peut-on dès lors considérer que cette situation relevait exclusivement de la vie privée des salariés ?

En sachant que la Cour de cassation considère que les faits de harcèlement survenus en dehors des temps et lieux de travail ne relèvent pas de la vie personnelle, lorsqu'ils ont lieu « à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail » (Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672), rien n'est moins sûr.

Pourtant, la solution retenue par les magistrats lyonnais doit être approuvée, car il n'appartient effectivement pas au juge du contrat de travail d'indemniser le préjudice subi du fait de la rupture d'une relation amoureuse. Et c'est sous cet angle qu'apparaît le fondement véritable de cette décision, à savoir l'absence de lien de causalité entre le préjudice dont la réparation est demandée par la victime, et les faits reprochés à l'auteur présumé.

En effet, la souffrance de la salariée n'est en l'espèce pas liée au comportement de M. B. pendant leur relation, quand bien même celui-ci serait condamnable, mais bien au fait que celui-ci ait définitivement mis fin à cette relation. Le courriel du médecin du travail est à ce titre déterminant, en ce

qu'il admet « que la salariée ne présentait pas les signes de souffrance morale caractéristiques des personnes vivant des agissements de harcèlement ».

Il aurait été tout à fait envisageable de rechercher la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité de résultat, ou encore de soutenir que ce dernier avait nécessairement connaissance du caractère professionnel de l'affection de M^{lle} C. ce qui aurait dû le conduire à consulter les délégués du personnel sur les propositions de reclassement. Rien n'interdisait en effet, tant en équité qu'en droit, de considérer qu'en laissant s'installer ce climat délétère et particulièrement nocif pour la salariée, l'employeur avait manqué à son obligation de prévention. De là à considérer que la salariée délaissée avait été victime d'un harcèlement, moral ou sexuel, il y avait un pas que les juges lyonnais ne se sont pas risqués à franchir.

Bien que la liberté la plus absolue doive régner en la matière, il n'est pas inconcevable qu'un juge puisse être amené à indemniser un jour le dommage subi du fait d'une « rupture abusive de relation amoureuse établie ». Mais pour l'heure, le droit en général, et le droit du travail en particulier, ne prévoient aucun recours pour le partenaire éconduit. En attendant, les anciens amants resteront unis par les liens du travail, pour le meilleur et pour le pire.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale A, 25 septembre 2012, n° 11/04671