

Semaine sociale Lamy

www.wk-rh.fr

Harcèlement moral

LA COUR DE CASSATION REPREND LA MAIN

Opérant un revirement de jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation renoue avec le contrôle de qualification du harcèlement moral qu'elle avait abandonné en 2004. Nous consacrons un dossier complet à ces arrêts.

Rapport d'**Agnès Martinel**,
conseiller référendaire à la chambre sociale
de la Cour de cassation

Entretiens avec **Philippe Waquet**,
Doyen honoraire de la chambre sociale
de la Cour de cassation,
et avec **Patrice Adam**,
Maître de conférences à l'Université
de Nancy 2

Sommaire

2 Éditorial

Les cours d'appel sous surveillance

2 Actualités

- Un bilan des accidents et maladies professionnels mitigé

4 Forum

- Harcèlement moral, le retour
 - Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation
- Rapport d'Agnès Martinel, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation
- Un contrôle naturel et nécessaire
- Entretien avec Philippe Waquet, Doyen honoraire de la chambre sociale de la Cour de cassation
- Un contrôle, dans quel dessein ?
- Entretien avec Patrice Adam, Maître de conférences à l'Université de Nancy 2

16 Indicateurs économiques

Éditorial

Les cours d'appel sous surveillance

Pour sa rentrée, la Cour de cassation fait fort. Un revirement de jurisprudence, ni plus ni moins. De surcroît, un revirement dont elle a le secret, de ceux dont on ne sait s'il faut les redouter ou s'en réjouir, de ceux dont on se demande s'ils ouvrent une nouvelle ère ou confortent le statu quo. De quoi entretenir le suspens et faire souffler le vent de l'insécurité juridique...

Pour ceux qui ne sont pas initiés, la teneur des arrêts rendus les laissera probablement de marbre. La Cour de cassation renoue avec le contrôle de qualification du harcèlement moral qu'elle avait abandonné en 2004. En clair, elle reprend la main et va livrer des grilles d'analyse aux juges du fond. Faut-il s'en inquiéter ? Non, car elle est dans son rôle. Oui, si ce contrôle équivaut à une nouvelle ligne jurisprudentielle frondeuse, mettant à mal celle déglagée pendant six années par les cours d'appel de France et de Navarre. La Cour de cassation se rebellant contre les juges du fond, l'image est assez cocasse. Mais rien n'est moins sûr. Il est urgent d'attendre.

Françoise Champeaux

Actualités

SANTÉ. Baisse des accidents du travail graves mais hausse des accidents mortels en 2006, selon les chiffres du dernier « Bilan sur les conditions de travail 2007 » rendu public le 16 septembre.

Un bilan des accidents et maladies professionnels mitigé

Xavier Bertrand, ministre du Travail, a présidé le 16 septembre le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et a présenté le dernier bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles réalisé par la Direction générale du travail (DGT). Ce rapport recense les statistiques disponibles sur les AT et MP portant sur l'année 2006 ou 2005.

Devant les partenaires sociaux, le ministre s'est félicité d'un bilan plutôt positif pour l'année 2007 où les accidents ont été moins fréquents et aussi moins graves : 39,4 accidents pour 1 000 salariés au lieu de 46 pour 1 000 dix ans plus tôt. Xavier Bertrand appelait cependant à progresser encore dans la voie de la prévention : les accidents mortels étant encore bien trop nombreux en 2007, ils ont en effet augmenté de 13 %. Tour d'horizon de ces données chiffrées.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

► Fréquence stable

L'année 2006 enregistre une légère augmentation de la fréquence des accidents du travail : la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) dénombre 39,4 AT pour 1 000 salariés contre 39 AT pour 1 000 en 2005, soit une hausse de 1 %. Cette augmentation de l'indice de fréquence (le nombre d'accidents du travail pour 1 000 salariés) concerne plus particulièrement certaines activités de services (entreprises de surveillance, services de nettoyage de locaux, établissements de soins privés, etc.) et le travail temporaire. Les secteurs les plus exposés connaissent une baisse (tel le bâtiment avec -2,5 %), poursuivant la tendance observée l'an dernier.

► Accidents avec arrêt stable

La CNAMTS a dénombré 700 772 accidents du travail avec arrêt en 2006, soit une relative stabilité du nombre d'accidents de ce type qui est confirmée depuis plusieurs années. Cette tendance s'observe dans tous les secteurs d'activité sauf dans le bâtiment ou le travail temporaire qui enre-

gistrent une hausse du nombre de leurs accidents avec arrêt de 3,8 % et de 4,4 %.

► Accidents graves

L'année 2006 connaît pour la première fois depuis cinq ans une baisse significative de 10,3 % du nombre d'accidents graves tous secteurs confondus.

Les accidents sont en net recul notamment dans les commerces non alimentaires (-12,9 %), l'alimentation (-12,3 %), la métallurgie (-12,2 %), le transport et le bâtiment et les travaux publics (-10 %).

► Accidents mortels

En 2006, les accidents mortels (hors accidents de trajet) connaissent une importante hausse (+13,3 % soit 537 décès) qui contraste fortement avec la baisse observée en 2005 (-24,3 %). Les secteurs du BTP (+53,4 % soit 158 décès), des activités de services (+48,1 % soit 40 décès) et de la chimie (+50 % soit 9 décès) sont parmi les plus touchés. Cette augmentation contredit le contexte de tendance globale à la baisse du nombre de décès observée au cours de la dernière décennie.

► Répartition par âge et par sexe

En 2006, les hommes sont plus touchés par les accidents du travail avec arrêt que les femmes. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'à tous les âges ils sont plus nombreux que les femmes à occuper un emploi. Les hommes salariés ne travaillent pas non plus dans les mêmes secteurs que les femmes : le secteur de la construction reste par exemple un bastion masculin mais aussi un secteur très accidentogène.

La classe d'âge la plus touchée est celle des 40-49 ans mais c'est aussi entre 25 et 54 ans que le taux d'emploi est le plus important.

MALADIES PROFESSIONNELLES

Le rapport prend soin de préciser en préambule que les statistiques relatives aux maladies professionnelles doivent être analysées avec précaution. En effet, l'augmentation du nombre de pathologies reconnues est pour l'essentiel la conséquence

Futures négociations sur les conditions de travail

Le 16 septembre, Xavier Bertrand, ministre du Travail a annoncé aux partenaires sociaux que les négociations sur les sujets issus de la conférence sur les conditions de travail qui s'était tenue en octobre 2007 allaient pouvoir s'ouvrir (v. *Semaine sociale Lamy*, n° 1333, p. 6). Il a noté « avec satisfaction » l'accord de la plupart des partenaires sociaux au lancement d'une négociation interprofessionnelle sur la médecine du travail. En outre, les négociations sur la réforme des CHSCT, les dispositifs d'alerte et le cadre d'un dialogue social dans les TPE-PME vont pouvoir démarrer. Il avait été jugé utile avant d'ouvrir ces négociations que les mesures nécessaires à la transposition de l'accord des partenaires sociaux de mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des AT-MP (v. *Semaine sociale Lamy*, n° 1299, p. 2) soient mises en œuvre. Elles le seront assure le ministre du Travail, pour une part dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et pour une autre part dans la prochaine Convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche AT-MP. Il reste à établir le calendrier de ces futures négociations.

d'une meilleure reconnaissance juridique des droits des travailleurs. Ces chiffres ne reflètent donc pas mécaniquement une dégradation de la santé des salariés au travail. Ils démontrent, néanmoins, l'existence et l'ampleur de marges de progrès.

La connaissance du nombre de maladies professionnelles (hors secteur public, agricole, minier et des transports) repose sur les statistiques établies par la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Les chiffres disponibles (année 2005) montrent que la reconnaissance des pathologies professionnelles a fortement crû ces dernières années pour atteindre un nombre de 52 979 reconnaissances en 2005.

► Tableau des maladies professionnelles

Les reconnaissances de maladies professionnelles le sont principalement du fait des tableaux (96,1 % des maladies reconnues,

soit 1 956 maladies) tandis que le système complémentaire ne concerne qu'un nombre marginal de cas. En effet, rappelons que l'origine professionnelle d'une maladie est présumée lorsqu'elle est survenue dans les conditions précisées par les tableaux (répertoriés en annexe du Code de la sécurité sociale). Si les conditions posées par le tableau ne sont pas remplies ou lorsqu'aucun tableau ne fait référence à l'affection dont souffre le salarié, la reconnaissance d'une maladie professionnelle peut être néanmoins admise sur expertise individuelle (maladie reconnue par la caisse après avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles). Ainsi, en 2005, seules 117 maladies ont été constatées grâce à ce système (contre 92 en 2004), soit 0,2 % de l'ensemble des maladies déclarées constatées reconnues (parmi ces reconnaissances, les demandes concernant des affections d'ordre psychologique continuent de progresser).

Ces chiffres montrent que la reconnaissance au titre des tableaux de MP reste très prépondérante, et soulignent les enjeux attachés à leur actualisation.

► TMS

Les affections péri-articulaires continuent à constituer les maladies les plus fréquentes. À elles seules, elles représentent 71 % des maladies professionnelles constatées, déclarées et reconnues en 2005, en croissance de 14 % par rapport à 2004. Les lombalgies, très peu reconnues avant la création de leurs tableaux spécifiques, représentent depuis 1999 la 3^e cause de maladies professionnelles reconnues. Au total, les troubles musculo-squelettiques (TMS) – affections péri-articulaires (tableau 57), affections dues aux vibrations (tableau 69), lésions chroniques du ménisque (tableau 79) et lombalgies (tableaux 97 et 98) – ont concerné 41 257 reconnaissances de maladies professionnelles en 2005 (soit 78 % de l'ensemble des maladies professionnelles), en progression de 13 % par rapport à 2004.

► Amiante

La part des affections liées à l'amiante, qui constituent la 2^e cause de maladies professionnelles après les affections péri-articulaires, représente 14,5 % de l'ensemble des maladies. Reflet d'expositions anciennes, ces maladies, qui comptent parmi les plus graves pathologies reconnues (première source de cancer) sont encore en croissance en 2005 de 7 %. ■

Pour aller plus loin

Les 21 chapitres du bilan 2007 des conditions de travail sont consultables sur le site du ministère du Travail : www.travail.gouv.fr

En bref

Congé pour activité désintéressée

Un décret précise les conditions fixées par la loi « pouvoir d'achat » du 8 février 2008 (*Semaine sociale Lamy*, n° 1340) selon lesquelles un salarié peut renoncer à certaines journées ou demi-journées de RTT ainsi qu'aux jours de repos compensateur de remplacement afin de financer le maintien de la rémunération d'un ou plusieurs autres salariés de l'entreprise au titre d'un congé pris en vue de la réalisation d'une activité désintéressée pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général. Ce dispositif est applicable du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010. Les sommes correspondant à la monétisation de ces jours sont versées directement par l'entreprise à un fonds spécifique mis en place par celle-ci à l'effet de maintenir la rémunération des salariés concernés. Le décret précise que l'employeur qui met en place ce dispositif en informe le CE (ou, à défaut, les DP) ainsi que les salariés. La valeur des jours ou demi-journées de repos auxquels il a été renoncé est calculée sur la base de la rémunération qui aurait été versée au salarié donateur.

D. n° 2008-987, 18 sept. 2008, JO 21 sept.

Temps de travail

Pris en application de la loi « démocratie sociale et temps de travail » du 20 août (v. *Semaine sociale Lamy*, n° 1364 et 1365), un projet de

décret relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires, à la contrepartie obligatoire en repos et à l'aménagement du temps de travail a été transmis aux partenaires sociaux. Le contingent annuel d'heures supplémentaires resterait fixé à 220 heures, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de branche. Nous y reviendrons dans un prochain numéro.

Représentativité

Pris en application de la loi « démocratie sociale et temps de travail » du 20 août, un projet de décret fixe les modalités de recueil et consolidation des résultats des organisations syndicales aux élections professionnelles. Explications dans une prochaine livraison.

Inspection du travail

L'inspection du travail est intervenue 148 909 fois en entreprise en 2006. Parmi ces interventions, l'inspection du travail dénombre 101 508 contrôles, 41 497 enquêtes (dont 14 64 enquêtes de licenciement de salarié protégé et 2 999 pour accidents du travail), 4 598 réunions en entreprises et 1 306 missions de conciliation. **L'inspection du travail en France, Bilans et rapport juin 2008, www.travail.gouv.fr**

Opérant un revirement de jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation renoue avec le contrôle de qualification du harcèlement moral qu'elle avait abandonné en 2004. Nous consacrons un dossier complet à ces arrêts.

Harcèlement moral, le retour ?

INTRODUCTION

Françoise Champeaux

Harcèlement moral, le retour ?

PAGE 4

RAPPORT

Agnès Martinel

Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation

PAGE 5

LES ARRÊTS

PAGE 10

UN CONTRÔLE NÉCESSAIRE

Philippe Waquet

PAGE 11

UN CONTRÔLE : DANS QUEL DESSEIN ?

Patrice Adam

PAGE 12

Enfant des années 2000, la notion de harcèlement moral est née d'une déferlante médiatique. La découverte du nouveau siècle est de taille : le monde du travail n'est pas seulement peuplé de « *corps laborieux* », relégués aux images d'Épinal du XIX^e siècle, mais de salariés en souffrance. Cajolée par les années quatre-vingt, l'entreprise prend un tout autre visage. Elle peut être le lieu du stress, de la souffrance, voire de la dépression et même, dernièrement, de suicides.

1 LE HARCELEMENT MORAL : NOTION JURIDIQUE

Rarement indifférent aux effets de mode et aux remous de la sphère médiatique, le législateur n'a pas tardé à intervenir. La loi du 18 janvier 2002 a converti un concept clinique, psychiatrique en un concept juridique. L'article L. 122-49, aujourd'hui devenu L. 1152-1, se lance dans une définition : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.* » Munis d'une base juridique, les plaideurs ont accéléré le montage de leurs dossiers pour tenter de convaincre les juges du bien fondé du harcèlement subi par leurs clients. La machine judiciaire s'est emballée et a vu croître ce type d'affaires.

Dans ce vacarme, la Cour de cassation est restée bien silencieuse. Et lorsqu'à son tour, elle a été sollicitée, elle s'est éclipsée, laissant aux cours d'appel, qui n'en demandaient pas tant, le soin de régler les questions. L'arrêt du 27 octobre 2004 (n°04-41.008) qui a eu les honneurs du rapport de la Cour de cassation (p. 215) en atteste : la Haute Cour s'en remet à l'appréciation souveraine des juges du fond : « *Il n'appartient qu'aux juges du fond d'apprécier souverainement si les faits qu'ils constatent sont constitutifs d'un harcèlement moral, la Cour de cassation n'exerçant dans ce domaine qu'un contrôle de motivation au regard de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.* »

Le harcèlement moral ne serait-il qu'un magma de faits (détérioration des conditions de travail, suppression de primes, production de certificats médicaux attestant d'une dépression, retrait arbitraire de statut de cadre...) nécessairement laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond ? Est-ce aussi

simple ? Un élément statistique ne s'est-il pas glissé dans le débat ? La Cour de cassation n'aurait-elle pas voulu dissuader les pourvois sur cette thématique, initialement promise à un grand succès judiciaire ?

2 UN REVIREMENT DE JURISPRUDENCE

Quatre ans plus tard, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence et s'apprête à exercer un contrôle sur la qualification de harcèlement moral mais aussi sexuel (06-46.517, v. p. 15). Dans son rapport que nous publions, Agnès Martinel, Conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation, revient sur les motivations d'un tel revirement. La doctrine a pesé, et particulièrement les pertinentes remarques de Jean-Yves Frouin (« *Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral* », *RJS* 2005, p. 671). La dispersion des cours d'appel sur le sujet et notamment la question du harcèlement managérial, forme ou non de harcèlement moral, a incité la Cour de cassation à reprendre son contrôle afin d'unifier la jurisprudence. Enfin, la position de la chambre criminelle qui exerce un contrôle a achevé de convaincre la chambre sociale qu'elle devait opérer un contrôle de qualification, dans un souci d'harmonisation des chambres.

Faut-il se réjouir de ce revirement ? Selon Philippe Waquet, Doyen honoraire de la chambre sociale de la Cour de cassation, celle-ci est dans son rôle (p. 11). Elle doit interpréter la loi et déterminer si les faits souverainement constatés par les juges du fond caractérisent ou non un harcèlement moral. Ce contrôle est donc absolument nécessaire et permettra d'unifier la jurisprudence. Au contraire, selon Patrice Adam, Maître de conférences à l'Université de Nancy 2, ce contrôle n'aura pas forcément d'effets bénéfiques (p. 12). Les cours d'appel ont su en effet développer une jurisprudence audacieuse et harmonieuse, à la seule exception du harcèlement managérial. La Cour de cassation aurait donc tort de remettre en cause, à l'occasion de la reprise de son contrôle, cet édifice savamment construit. Mais est-ce là son souhait ? L'avenir le dira. ■ F.C.

Pour aller plus loin

Voir « *Le harcèlement moral dans l'entreprise* », cinq ans après la loi de modernisation sociale, dirigé par Patrice Adam, Suppl. Semaine sociale Lamy n° 1315, 9 juill. 2007.

Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation

Rapport d'**Agnès Martinel**, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation

Deux pourvois soumis à la chambre sociale de la Cour de cassation posent la question du contrôle exercé par la chambre en matière de harcèlement moral. La première espèce concerne une salariée engagée en 1969 par la Régie autonome des Transports parisiens (RATP). Réformée en 1996, après avis de la commission médicale, elle avait été réintégrée dans son emploi au sein de la RATP le 12 janvier 2000. Deux ans plus tard, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Paris aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement moral. La cour d'appel a confirmé le jugement de la juridiction prud'homale, laquelle avait rejeté la demande formée pour harcèlement moral. C'est cette disposition qui est attaquée par le pourvoi de la salariée. La seconde espèce concerne une salariée engagée la même année par une clinique toulousaine. Elle a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination. Dans cette affaire, la salariée a également été déboutée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

Les pourvois posent la question du contrôle exercé par la Cour de cassation dans ce domaine. La réponse donnée dépend en effet de la nature du contrôle qui peut être exercé.

1 ÉLÉMENTS DE TEXTES ET DE JURISPRUDENCE

La notion de harcèlement moral a fait une apparition dans notre droit avec la loi du 17 janvier 2002, dite loi de modernisation sociale. Mis en évidence à l'origine par un Suédois, Heinz Leymann, qui a décrit pour la première fois cette réalité sous le terme de *mobbing* ou persécution au travail, le concept de harcèlement au travail a ensuite fait l'objet de nombreuses études par des psychanalystes et des sociologues¹. En 1999, le thème est repris par les experts du Bureau international du Travail (BIT), qui décrivent sa réalité dans le monde du travail dans un rapport intitulé «*La violence au travail*». En 2001, le Conseil économique et social s'empare de la question et préconise la mise en œuvre de mesures de prévention mais également des textes permettant de sanctionner le harcèlement moral au travail tant dans les entreprises privées que dans le secteur public. Un an auparavant, la Commission consultative des Droits de l'Homme avait rendu un avis dans des termes presque identiques. C'est dans ce contexte que le texte a été voté.

La notion juridique de harcèlement moral

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 (*JO 18 janv.*) introduit dans le Code du travail des dispositions insérées dans les articles L. 1152 et suivants qui définissent le harcèlement moral et prévoient des sanctions civiles et pénales.

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

Le harcèlement moral se caractérise donc par la dégradation des conditions de travail engendrée par des actes répétés susceptibles d'avoir des conséquences dommageables sur le plan professionnel ou sur la santé du salarié.

S'agissant de l'application de la loi de 2002 dans le temps, la Cour de cassation a précisé que les dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail, protégeant les salariés contre le harcèlement moral, ne s'appliquent pas à des faits antérieurs à la loi du 17 janvier 2002 ayant instauré ce texte (*Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 04-43.114 ; 15 oct. 2006, n° 04-47.332*). Elle rappelle ainsi que le texte ne peut avoir d'effet rétroactif en l'absence de disposition prévoyant une rétroactivité.

Le texte caractérise le harcèlement moral par trois éléments essentiels :

- la dégradation des conditions de travail ;
- l'existence d'un comportement répétitif de l'employeur ;
- la preuve d'un dommage réel.

La dégradation des conditions de travail. Les situations sont variées. Le harcèlement moral peut résulter d'une dégradation des relations de travail liées à des relations individuelles entretenues par le salarié avec sa hiérarchie ou avec un collègue de travail. Ainsi pouvons-nous citer le cas d'un salarié qui avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, ces faits étant générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail (*Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008*).

Mais le harcèlement moral peut également résulter d'agissements d'une personne à l'encontre de plusieurs salariés de l'entreprise. Ainsi, dans un arrêt du 21 juin 2006 (*Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914*), la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel qui ●●●

¹. Ch. Dejours et F. Hubault, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Ed. du Seuil Paris 1998 ; M.-F. Hirigoyen, *Harcèlement moral*, Ed. Pocket, déc. 1999.

●●● avait retenu l'existence d'un harcèlement moral caractérisé par des agissements répétés de menaces, dénigrements, intimidations et sanctions à l'encontre de plusieurs salariés d'une association.

La question se pose par ailleurs de savoir si des pratiques de gestion du personnel peuvent constituer des faits de harcèlement moral au sens de l'article L.1152 du Code du travail.

Elle reste controversée. Un arrêt de la cour d'appel de Paris (*CA Paris, 18^e ch. E, 18 juin 2004, n° S 03/31809*) considère que les conditions de travail imposées par l'employeur à l'ensemble du personnel ne peuvent caractériser une pratique de harcèlement à l'encontre de l'un d'entre eux.

Cependant, un arrêt de la 21^e chambre C de la cour d'appel de Paris a admis que des pratiques de management puissent constituer, compte tenu de leur caractère répétitif, une forme de harcèlement moral dès lors qu'ils sont de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés (*CA Paris, 21^e ch. C, 11 oct. 2007*)².

À notre connaissance, cette question n'a pas été tranchée par la Cour de cassation.

L'existence d'un comportement répétitif de l'employeur. Le harcèlement moral suppose des agissements répétés. Il faut que la dégradation des conditions de travail soit provoquée par un comportement répétitif, des attitudes itératives.

Un arrêt de la Cour de cassation du 26 janvier 2005 (*Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296*) affirme que l'attitude répétitive d'un employeur à l'égard d'un salarié constitutive de violences morales et psychologiques permet à ce dernier de rompre le contrat de travail et d'en imputer la rupture à l'employeur. Certes, cette décision a été rendue pour des faits antérieurs à la loi du 17 janvier 2002. Cependant, il ne fait aucun doute que la formule de cet arrêt s'inspire de la rédaction de l'article L. 1152 du Code du travail et pourrait être transposée.

Il en résulte qu'un acte isolé ne peut être constitutif de faits de harcèlement moral.

Un dommage réel. La dégradation des conditions de travail doit être susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 12 janvier 2002³, a affirmé que si l'article L. 1152 du Code du travail n'a pas précisé les droits du salarié auxquels les agissements incriminés sont susceptibles de porter atteinte, il doit être regardé comme ayant visé les droits de la personne au travail tels qu'ils sont énoncés dans

l'article L. 1121-1 du Code du travail (*ancien L. 120-2*).

En dépit de cette définition précise, cette qualification de harcèlement moral peut parfois poser difficulté tant la frontière entre des agissements relevant de ce texte et l'existence de tensions dans le cadre de l'exercice par l'employeur du pouvoir de direction⁴ est délicate.

Un arrêt de la cour d'appel de Versailles du 20 décembre 2000 a jugé que la rupture du contrat de travail d'un chef de rayon n'était pas imputable à l'employeur alors que les observations du supérieur hiérarchique se sont inscrites dans les pouvoirs normaux que ce dernier avait de faire respecter par le salarié les règles internes à l'entreprise que l'intéressé

avait quitté sans chercher aucun dialogue (*CA Versailles, 11^e ch., 20 déc. 2000, n° 99-21.494*).

La même cour d'appel a jugé, dans un arrêt du 13 janvier 2004, que les difficultés dénoncées par un client justifie un contrôle renforcé de l'exécution du travail du salarié, sans que cette attitude puisse constituer un harcèlement moral (*CA Versailles, 6^e ch., 13 janv. 2004, n° 03-1940*).

Un arrêt de la cour d'appel de Dijon a considéré qu'il n'y a pas har-

cèlement à l'égard d'un salarié dès lors qu'il ressort de plusieurs témoignages que celui-ci a plutôt mal supporté les contraintes inhérentes au lien de subordination et qu'il a ressenti comme des pressions morales et psychologiques les interventions de l'employeur qui étaient dictées par une exigence de qualité de travail accompli, cette exigence ne visant pas que l'intéressé mais tout le personnel et alors qu'il n'était pas établi qu'elle était dictée par autre chose que la volonté de défendre les intérêts de l'entreprise dans un contexte concurrentiel (*CA Dijon, ch. soc., 24 oct. 2006, n° 05-605*).

Mais cette consécration du harcèlement moral ne pouvait être effective sans l'instauration d'un régime de preuve spécifique permettant le recours au juge dans les meilleures conditions.

► Le régime de la preuve

Le régime de la preuve en matière de harcèlement moral prévu par la loi du 17 janvier 2002 a été modifié un an plus tard par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 (*JO 4 janv.*).

À l'origine, le texte prévoyait le dispositif suivant : le salarié concerné devait présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombait à la partie défenderesse de prouver que ses agissements n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Des pratiques de management peuvent-elles caractériser une forme de harcèlement moral, dès lors qu'elles sont de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés ? La question oppose les cours d'appel

2. V. P. Adam, « Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réaction patronale », *Dr. ouvr., janv. 2008*, p. 1.
3. *Cons. const., 12 janv. 2002, n° 2001-455, DC, JO 18 janv.*
4. B. Lapérou, « La notion de harcèlement dans les relations de travail », *RJS 6/00*, p. 423.

Ces dispositions ont fait l'objet d'une réserve par le Conseil constitutionnel dans sa décision précitée du 12 janvier 2002 (J.-E. Ray « Harcèlements immoraux », *Liaisons sociales magazine*, mai 2002, p. 56). Dans son considérant 89, le Conseil constitutionnel a affirmé que « les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse instaurées par les dispositions critiquées ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de son allégation selon laquelle la décision prise à son encontre constituerait une discrimination en matière de logement ou procéderait d'un harcèlement moral ou sexuel au travail ; qu'ainsi la partie défenderesse sera en mesure de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés et de prouver que sa décision est motivée, selon le cas, par la gestion normale de son patrimoine immobilier ou par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en cas de doute, il appartiendra au juge, pour forger sa conviction, d'ordonner toutes mesures d'instruction utiles à la résolution du litige ».

C'est sans doute pour tenir compte de cette réserve d'interprétation que le législateur a modifié le mécanisme de la preuve par la loi du 3 janvier 2003.

Désormais, l'article L. 1154-1 du Code du travail énonce « qu'en cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 [devenu C. trav., art. L. 1153-1] et L. 122-49 [devenu C. trav., art. L. 1152] du Code du travail, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

À notre connaissance, il existe peu de décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation statuant sur la mise en œuvre par les juges du fond de ce mécanisme de preuve. Le plus souvent, d'ailleurs, les moyens soutenus dans les pourvois sur cette question de la preuve se heurtent à l'appréciation souveraine des juges du fond. Dans d'autres cas, la Cour de cassation vérifie que les juges du fond n'ont pas inversé la charge de la preuve. Un arrêt du 9 octobre 2007 approuve une cour d'appel qui, pour décider que l'existence d'un harcèlement moral n'était pas établie, a retenu que l'employeur rapportait la preuve d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement expliquant les retards dans les paiements de salaire et les changements d'horaires et que des propos injurieux n'avaient été tenus qu'une fois (*Cass. soc.*, 9 oct. 2007, n° 06-42.350).

2 LES SOLUTIONS PROPOSÉES

Les deux pourvois posent la question de savoir si l'attitude de l'employeur est constitutive, dans l'une ou l'autre des espèces, d'un harcèlement moral.

Ce moyen renvoie à la question du contrôle opéré par la Cour de cassation dans cette matière. En effet, les auteurs des pourvois demandent implicitement à la chambre sociale d'exercer un contrôle sur l'existence du harcèlement moral, alors que celle-ci a décidé en 2004 de laisser à l'appréciation souveraine des juges du fond l'existence de faits caractérisant un harcèlement moral.

La chambre sociale de la Cour de cassation doit-elle remettre en cause cette jurisprudence ?

Certains auteurs n'ont pas caché ce souhait⁵. Mais avant de répondre à ces interpellations, il convient d'examiner plus précisément la jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point.

► Les contrôles exercés par la chambre sociale de la Cour de cassation

Depuis un arrêt du 27 octobre 2004 (*Cass. soc.*, 27 oct. 2004, n° 04-41.008, *Bull. civ. V*, n° 271), la chambre sociale de la Cour de cassation a affirmé que les juges du fond apprécient souverainement l'existence d'un harcèlement moral. Cette jurisprudence a été réaffirmée dans plusieurs arrêts (*Cass. soc.*, 23 nov. 2005, n° 04-41.649, *Bull. civ. V*, n° 334 ; 26 sept. 2007, n° 06-43.029).

Le rapport annuel pour l'année 2004 est venu expliciter cet arrêt en indiquant qu'il n'appartient qu'aux juges du fond d'apprécier souverainement si les faits qu'ils constatent sont constitutifs d'un harcèlement moral. Il précise en outre que dans ce domaine, la Cour de cassation n'exerce qu'un contrôle de motivation au regard de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile⁶.

La question serait simple, – et la cause entendue –, n'étaient les ambiguïtés relevées à la lecture de certains arrêts.

Un arrêt du 29 juin 2005, signalé par Jean-Yves Frouin dans l'article précité, développe clairement les constatations faites par la cour d'appel et affirme dans son conclusif que la cour d'appel a pu en déduire que par leur conjonction et leur répétition, ces faits constituaient un harcèlement moral (*Cass. soc.*, 29 juin 2005, n° 03-44.055). Il y a bien ici l'exercice d'un contrôle de qualification.

À l'inverse, d'autres décisions se limitent à un contrôle de motivation. C'est le cas d'un arrêt du 4 octobre 2007 qui censure une cour d'appel pour n'avoir pas répondu aux conclusions de la salariée qui faisait valoir qu'elle subissait des reproches continuels de la part de l'employeur ayant entraîné une dégradation des conditions de travail et une répercussion sur son état de santé la contraignant à se faire soigner pour dépression (*Cass. soc.*, 4 oct. 2007, n° 06-43.105).

Le même jour, un autre arrêt rejette le pourvoi formé par l'employeur à l'encontre d'un arrêt de la cour d'appel de Versailles en affirmant que la cour d'appel n'a pas ajouté une condition à l'application de l'article L. 1152-1 du Code du travail en retenant l'absence ●●●

5. J.-Y. Frouin, « Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral », *RJS* 05, p. 671.
6. Rapport annuel de la Cour de cassation 2004, p. 215, Ed. La documentation française.

●●● d'actes répétés ayant eu pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits ou à la dignité de la salariée, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (*Cass. soc.*, 4 oct. 2007, n° 06-42.908). Ce faisant, la Cour de cassation a exercé un contrôle de qualification sur les conditions d'existence du harcèlement moral.

Si pour ces arrêts, la nature du contrôle est d'une grande clarté, on observera que, dans d'autres décisions, la chambre sociale peine à dissimuler une certaine hésitation. Ainsi, un arrêt du 9 octobre 2007 fait apparaître un certain flottement. Très didactique, il décrit longuement les circonstances du harcèlement en précisant que des propos injurieux n'avaient été tenus qu'une seule fois. Il conclut ensuite que la cour d'appel a estimé, dans l'exercice de son pouvoir souverain, que l'existence d'un harcèlement moral n'est pas établi (*Cass. soc.*, 9 oct. 2007, n° 06-42.350).

Cette évolution ne peut que susciter un certain nombre d'interrogations. En effet, de telles hésitations peuvent apparaître problématiques eu égard à la nécessité d'une jurisprudence claire et précise. Elles sont également un obstacle à une réflexion générale de la chambre sur cette question nouvelle qui prend aujourd'hui de plus en plus d'ampleur tant du point de vue théorique que pratique.

Le dossier qui nous est soumis permet en tout état de cause de poser la problématique en étudiant les solutions envisageables.

► Les solutions possibles

Jean-Yves Frouin souligne, dans son article, que « *si de bonnes raisons peuvent sans doute expliquer l'absence de tout contrôle, d'autres tout aussi pertinentes paraissent de nature à justifier l'existence d'un contrôle de qualification* ».

De la nature de la décision prise concernant ce contrôle découlera la solution du litige.

Le statu quo. La solution aurait bien évidemment l'avantage de la stabilité jurisprudentielle.

Si la chambre décidait de demeurer dans cette logique, elle serait amenée à rejeter le pourvoi au motif que la cour d'appel a, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, estimé que les faits reprochés à l'employeur n'établissaient pas l'existence d'un harcèlement moral.

De nombreuses justifications ont plaidé en faveur de cette solution. Celles-ci peuvent encore être invoquées aujourd'hui.

On sait en effet que la caractérisation du harcèlement moral dépend de l'appréciation d'éléments de fait.

Une telle appréciation relève du pouvoir souverain des juges du fond. En effet, la Cour de cassation ne constitue pas un troisième degré de juridiction : selon l'article 604 du nouveau Code de procédure civile, le pourvoi en cassation tend à faire censurer par la Cour de cassation la non-conformité du jugement attaqué aux règles de droit.

Autre argument non négligeable, cette jurisprudence n'exclut pas tout contrôle. Elle permet en effet un contrôle de motivation sur le fondement de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

Par ailleurs, même si un tel élément ne s'inscrit pas dans la logique du délibéré, on soulignera que l'existence d'un contrôle de qualification par la Cour de cassation pourrait être porteur de risque quant au développement croissant d'un éventuel contentieux. Mais un tel argument est-il suffisant pour maintenir cette jurisprudence ?

Vers un contrôle de qualification ?

Un tel contrôle existe devant la chambre criminelle de la Cour de cassation. Ainsi, dans un arrêt du 21 juin 2005, a-t-elle jugé qu'une cour d'appel a caractérisé le délit de harcèlement moral en tous ses éléments constitutifs, tant matériels qu'intentionnels, dès lors qu'elle a mis en évidence, à la charge de l'employeur, des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la victime (*Cass. crim.*, 21 juin 2005, n° 04-86.936, *Bull. crim.* 2005, n° 187).

Il y a donc un contrôle de qualification des éléments constitutifs de l'infraction de harcèlement moral.

Un tel contrôle est-il transposable devant la chambre sociale de la Cour de cassation ?

La définition du harcèlement est la même que l'on soit en matière civile ou en matière pénale. Une transposition de ce contrôle est donc parfaitement envisageable. Il reste à en apprécier l'opportunité.

S'agissant d'un revirement, il faudra bien évidemment des raisons sérieuses justifiant une telle évolution.

En existe-t-il ?

La divergence actuelle des jurisprudences des cours d'appel, d'une part, plaide en faveur d'un contrôle de la Cour de cassation, qui seul pourrait avoir pour effet de favoriser une certaine harmonisation. Nous avons vu, par exemple, qu'au sein même de la cour d'appel de Paris, la question de savoir si des méthodes de gestion du personnel peuvent constituer un harcèlement moral a reçu une interprétation différente de chacune des deux chambres de la cour d'appel qui a été saisie de ce contentieux. La nécessité d'une harmonisation de la jurisprudence apparaît d'autant plus grande que le harcèlement moral, ainsi que le fait

observer Jean-Yves Frouin, « est une notion juridique nouvelle à laquelle la loi attache des conséquences juridiques précises et lourdes ».

D'autres auteurs ont également plaidé en faveur d'une clarification. Hélène Masse-Dessen, dans un article paru dans la Revue de Droit du Travail, souligne que si nommer le harcèlement a été un immense progrès, il faut raison garder car tout n'est pas harcèlement. À ses yeux, « il est dangereux de dissoudre le pouvoir patronal dans un discours psychiatrique » et « à trop invoquer le harcèlement hors de ce qu'il est, on risque de stériliser l'indéniable nécessité de cette qualification ». Selon Patrice Adam, Maître de conférences à l'Université de Nancy, il existe aujourd'hui devant les juges du fond un recentrage de la notion de harcèlement autour de l'exigence de l'intention de nuire. Cet auteur souligne ainsi que « ce recentrage peut contribuer à diminuer le risque d'une utilisation intempestive de la notion de harcèlement moral par les salariés et les dangers qui lui sont indiscutablement liés (psychologisation de la relation de travail, individualisation). Ce risque est d'autant plus important que la brume qui entoure le harcèlement moral est épaisse ».

Mais cette référence à l'intention de nuire est-elle pertinente ?

Un autre argument tient à l'harmonisation de la jurisprudence. On observera ainsi que le contrôle de qualification resurgit lorsqu'il s'agit de déterminer ou non si un salarié peut être licencié pour faute grave en raison de faits de harcèlement exercés sur un ou plusieurs collègues de travail. Il est donc des cas dans lesquels le contrôle s'exerce. Pourquoi le limiter à certaines hypothèses ?

En tout état de cause, quelles que soient les raisons d'une telle évolution, si nous admettons que ce contrôle de qualification doit être instauré, se pose la question de savoir comment organiser un tel contrôle.

Nous avons vu auparavant que le harcèlement moral suppose la réunion de trois éléments.

Il suffirait à la chambre sociale de la Cour de cassation de contrôler que les juges du fond ont bien caractérisé chacun de ces éléments, l'appréciation des éléments de fait et de preuve demeurant bien évidemment du domaine de l'appréciation souveraine.

Une telle démarche constituerait une réelle évolution qui permettrait d'avoir une politique jurisprudentielle globale sur une notion qui pose aujourd'hui un certain nombre de difficultés aux juges du fond. Ceux-ci en effet se trouvent confrontés à de nombreuses questions posées par le harcèlement moral, parmi lesquelles notamment la problématique d'une distinction entre les faits relevant de l'exercice normal du pouvoir de

direction et ceux caractérisant un harcèlement moral, qui relève de l'essence même de la définition de la notion.

Si la chambre retenait une telle solution, elle serait ainsi amenée à casser les arrêts rendus par la cour d'appel de Paris et la cour d'appel de Toulouse.

Un contrôle probatoire. Nous avons vu précédemment que le législateur a mis en place un mode de preuve spécifique basé sur l'inversion de la charge de la preuve. Ainsi, rappelons qu'en cas de litige relatif à l'application des articles L. 1153-1 et L. 1152 du Code du travail, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Or, les deux arrêts attaqués suscitent de nombreuses interrogations quant à la mise en œuvre de ce mécanisme probatoire prévu par l'article L. 1154-1 du Code du travail. Le premier arrêt pose en effet difficulté en ce qu'il se contente d'analyser certaines pièces produites par la salariée et d'en conclure qu'elles ne per-

mettaient de faire présumer un harcèlement moral. Or, au sens des textes, c'est l'ensemble des éléments établis par le salarié que le juge doit prendre en considération. Tel n'a pas été le cas dans cet arrêt rendu par la cour d'appel de Paris.

Un tel contrôle probatoire, s'il était retenu par la chambre, aboutirait donc à la cassation de cet arrêt, les juges du fond ayant ciblé leurs vérifications sur des échanges de courriers et sur des certificats médicaux produits par la salariée. Il conduirait également à la cassation

de l'arrêt de la cour d'appel de Toulouse en ce qu'il n'a pas recherché si les éléments (et tous les éléments) invoqués par la salariée étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer le harcèlement moral. Là encore, il existe une erreur dans l'application du régime de la preuve en matière de harcèlement moral.

La chambre sociale de la Cour de cassation contrôle l'application de la règle de preuve en matière de discrimination. Le contrôle ainsi opéré, inspiré à l'origine par les principes dégagés par la CJCE, pourrait être transposé aux décisions concernant des questions de harcèlement moral.

Trois possibilités s'offrent donc à la Cour de cassation pour trancher une question constituant aujourd'hui un sujet sensible, médiatique mais difficile à appréhender. À l'heure où la notion de harcèlement a été redéfinie de manière plus large par le législateur, cette question du contrôle par la Cour de cassation de cette notion constitue un réel enjeu pour l'avenir. ■

Comment organiser le contrôle de qualification ? Il suffirait à la chambre sociale de contrôler que les juges du fond ont bien caractérisé chacun des éléments constitutifs du harcèlement moral. Une telle démarche constituerait une évolution et permettrait d'avoir une politique jurisprudentielle globale

■ Première espèce

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme A. a été engagée le 27 mars 1969 en qualité d'agent stagiaire surveillant par la Régie autonome des Transports parisiens (RATP) ; que le 7 mars 1996, à la suite d'arrêts de travail pour maladie, la commission médicale de la RATP a estimé que la salariée était devenue inapte à tout emploi à la Régie ; que cette décision a été confirmée le 9 avril 1996 par la commission médicale d'appel ; que Mme A. a alors été réformée à effet au 15 mars 1996 ; qu'ayant saisi la juridiction prud'homale, elle a été déboutée de ses demandes visant à obtenir sa réintégration et la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts ; que cette décision a été infirmée par un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 17 décembre 1999, qui a ordonné sous astreinte la réintégration de Mme A. dans son emploi à la RATP et a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul ; que Mme A. a été réintégrée dans son emploi à la RATP le 12 janvier 2000 au niveau EC1 et a été promue en mars 2000 au niveau EC2 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2000 ; que les pourvois formés à l'encontre de ces arrêts ont été rejetés par la chambre sociale de la Cour de cassation par un arrêt du 21 mai 2002 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire pour reconstitution de carrière à l'échelon EC6, et de dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement moral ;

Mais sur le pourvoi de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail devenus les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, la cour d'appel a retenu qu'aucune des pièces produites par la salariée, qui consistaient essentiellement dans des échanges de courriers entre elle et la RATP et des certificats médicaux dans lesquels les praticiens reprenaient les dires de leur patiente sur les origines des troubles, ne permettaient de faire présumer un quelconque harcèlement de l'employeur à son encontre depuis sa réintégration ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans tenir compte de l'ensemble des éléments établis par la salariée, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 12 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Paris [...].

► *Cass. soc., 24 sept. 2008, n^{os} 06-45.747 et 06-45.794 P + B + R + I*

■ Deuxième espèce

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme G. a été engagée le 1^{er} mai 1969 par la société Nouvelle Clinique de l'Union en qualité de sage-femme ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail devenus L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code ;

Attendu que, peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts à titre de harcèlement moral, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que l'altération de l'état de santé de celle-ci matérialisée par un état anxio-dépressif fût la conséquence d'agissements répétés de harcèlement moral émanant de l'employeur, que la médecine du travail n'avait pas été alertée et que l'allégation d'un malaise collectif des sages-femmes de la clinique ne saurait établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors que la salariée invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire, la détérioration progressive de ses conditions de travail, la cour d'appel, qui devait rechercher si de tels éléments étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes précités, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 21 septembre 2006 par la cour d'appel de Toulouse [...].

► *Cass. soc., 24 sept. 2008, n^o 06-45.579 P + B + I*

► *V. aussi Cass. soc., 24 sept. 2008, n^o06-43.504 P + B + I ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n^o06-46.517 P + B + R + I (v. p. 15) et le communiqué disponible sur : www.courdecassation.fr*

Un contrôle naturel et nécessaire

La reprise du contrôle de qualification sur le harcèlement moral est-elle une bonne chose ?

Philippe Waquet. Non seulement, c'est une bonne solution, mais elle était indispensable. Il n'est pas possible qu'il en soit autrement. On se trompe souvent quand on parle du contrôle de la Cour de cassation. Celle-ci contrôle le droit et non le fait. Les faits sont constatés souverainement, ils sont aussi appréciés souverainement, à l'instar des preuves. Reste la question du droit : en général, la Cour de cassation contrôle, mais pas toujours de la même manière. Le premier contrôle exercé est celui de l'interprétation de la loi : que signifie telle ou telle loi qui vient de sortir ? Quand la loi de 2002 sur le harcèlement moral a été adoptée, il était nécessaire de l'interpréter, même si, à la vérité, la notion n'était pas totalement nouvelle. Depuis longtemps, la Cour de cassation admettait l'existence de la faute de l'employeur dans son comportement à l'égard du salarié, ce qui s'approchait du harcèlement moral. Mais aujourd'hui, une notion a été forgée de toute pièce dans une loi peu claire, qui évoque « *les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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* ». Précisément, dans ce type de cas, il faut expliquer ce que postule la loi. C'est fondamental.

Comment expliquez-vous qu'en 2004 la Cour de cassation ait décidé d'abandonner la qualification de harcèlement moral aux juges du fond ? N'y avait-il pas une volonté de dissuader les pourvois ?

Ph. W. Il est faux de croire que la suppression des contrôles supprime les pourvois. Les justiciables ne mesurent pas toutes ces subtilités et forment des pourvois quand même. Certes, il est plus facile de les juger car la Cour de cassation va s'en remettre à l'appréciation des juges du fond. Mais c'est une démission du juge. Le juge de la Cour de cassation, juge du droit, est là pour dire le Droit. Comment peut-on dire d'une notion nouvelle et de surcroît complexe, comme le harcèlement moral : on s'en remet aux juges du fond ?

Pourtant, la Cour de cassation avait également abandonné le contrôle sur la cause réelle et sérieuse de licenciement ?

Ph. W. Quand je suis arrivé à la chambre sociale de la Cour de cassation, la cause réelle et sérieuse n'était pas contrôlée. Nous sommes revenus ensuite sur cette décision. De même, nous avons décidé de contrôler le plan social et de ne pas le laisser à l'appréciation souveraine des juges du fond. Ce qui était logique puisque nous étions chargés du licenciement

économique. Il fallait donner des lignes claires aux cours d'appel afin qu'il y ait une unité de jurisprudence.

En quoi consiste précisément le contrôle de qualification ?

Ph. W. En réalité, les contrôles opérés par la Cour de cassation sont assez subtils. Comme je vous l'ai dit, il y a d'abord l'interprétation de la loi qui s'impose absolument. Ensuite vient le contrôle de la qualification des faits qui, il est vrai, n'est pas exercé de manière absolu dans tous les cas. Il s'agit de savoir si tels que constatés souverainement par les juges du fond, les faits caractérisent ou non un harcèlement moral. À mon sens, la Cour de cassation va être amenée, d'une part, à interpréter la loi pour bien cerner les éléments constitutifs du harcèlement moral et, d'autre part, à qualifier les faits afin de bien mettre en lumière ce qui est ou n'est pas du harcèlement moral. Elle devra aussi contrôler l'application des règles de preuve.

Ne donnait-elle pas auparavant des lignes aux cours d'appel via son contrôle de motivation ?

Ph. W. En pratique, quand la Cour de cassation n'exerce pas un contrôle et qu'elle est choquée par une affaire, elle a recours à un défaut de base légale ou à un contrôle de motivation afin de diminuer les effets pervers d'une solution. C'est un pis aller. Mais ce qui compte, c'est de s'orienter vers des solutions de principe meilleures et donc d'exercer un contrôle de qualification. C'est le seul moyen d'encadrer les notions nouvelles.

Ne risque-t-on pas un afflux de pourvois ?

Ph. W. Ça ne change rien. Et, au contraire, une jurisprudence bien régulée diminue le contentieux.

Le contrôle de la Cour de cassation est-il de nature à remettre en cause la jurisprudence forgée par les cours d'appel ?

Ph. W. La Cour de cassation est là pour unifier l'application du Droit sur l'étendue de la république. Le contrôle de qualification n'est pas une punition pour les cours d'appel. C'est au contraire très utile aux juges du fond de connaître les grilles d'analyse des éléments constitutifs du harcèlement moral. Si elles sont en désaccord avec les solutions dégagées par la Cour de cassation, elles peuvent toujours résister et obtenir l'arbitrage de l'Assemblée plénière. Une cour d'appel peut toujours obtenir la solution qu'elle préfère en se fondant sur une analyse des faits et des preuves qui lui sont soumises. Ce qui importe, malgré tout, c'est d'avoir des règles de droit claires définies par le législateur et interprétées par la Cour de cassation. ■

Propos recueillis par **Françoise Champeaux**

Entretien avec

Philippe Waquet

Doyen honoraire de la chambre sociale de la Cour de cassation

Un contrôle, dans quel dessein ?

Entretien avec

Patrice Adam

Maître de conférences en droit privé,
Université Nancy 2

Le choix fait par la chambre sociale de la Cour de cassation d'exercer son contrôle sur la qualification de harcèlement moral vous paraît-il opportun ?

Patrice Adam. À vrai dire, la question, ainsi posée, ne me paraît pas

centrale. Plus importante est celle de savoir ce que va être ce contrôle, et ce qu'il va en « ressortir ».

Ne peut-on pas attendre cependant quelques bénéfices de cette « reprise en main » ?

P.A. Je n'en suis pas certain. Les raisons qui avaient justifié en 2004 (*Cass. soc.*, 26 mai 2004, n° 02-46.686, *Semaine sociale Lamy*, n° 1193, p. 11) de confier au pouvoir souverain des juges du fond la qualification de harcèlement moral n'ont sans doute pas disparu. Le contentieux « social » du harcèlement moral (quantitativement bien plus important que le contentieux pénal) ne semble pas décroître et le risque d'encombrement de la chambre sociale, pour n'être pas l'essentiel, n'est pas à négliger. De plus, les affaires de harcèlement moral donnent lieu généralement à une casuistique qui ne se prête pas forcément bien à un contrôle de qualification.

Certes, mais ce contrôle de qualification ne permettra-t-il pas, au moins, d'unifier des solutions aujourd'hui trop souvent divergentes ?

P.A. C'est effectivement une des raisons essentielles qui peut expliquer que la chambre sociale décide aujourd'hui d'exercer sur la notion de harcèlement moral un tel contrôle. Le problème, selon moi, c'est que l'on met en avant des divergences qui n'existent pas, ou très peu. Pour illustrer ce qu'elle nomme « la divergence actuelle des jurisprudences de cours d'appel », Mme Martinel met en avant, dans son rapport (*v. p. 5*), la question du « harcèlement moral managérial » et les réponses opposées qui lui ont été apportées par deux chambres de la même cour d'appel (celle de Paris en l'occurrence). On pourrait d'ailleurs ajouter que la question de savoir si des

méthodes de gestion du personnel peuvent constituer des agissements de harcèlement moral divise, plus largement, les juges du fond (et pas seulement la cour d'appel de Paris). Il me semble néanmoins que c'est bien là l'une des seules questions qui fait aujourd'hui problème, qui suscite ces fameuses divergences dont on nous entretient. Pour le reste, la conception du harcèlement moral, la perception de ses éléments constitutifs, semble pour l'essentiel très proche, sinon identique, d'une juridiction du fond à l'autre.

Ce contrôle de qualification ne pourrait-il cependant permettre de mieux cerner une notion aux frontières incertaines, de donner aux juges du fond des guides d'analyse, de tracer des lignes claires ?

P.A. Là encore, je ne le pense pas. Deux choses. Il y a d'abord dans votre question un présupposé contestable : celui que la notion de harcèlement moral serait une notion floue, mal délimitée, aux contours brumeux. Or, ce n'est pas, ce n'est plus, le cas. Ce qui est brumeux, c'est la formule dont use l'article L. 1152-1 du Code du travail (*ancien art. L. 122-49*), pas la définition du harcèlement moral telle qu'elle a été retravaillée et reconfigurée par les juges du fond et la doctrine (*v. encadré p. suivante*). Aujourd'hui, l'on dispose d'une définition claire, pertinente, équilibrée, du harcèlement moral. Ses frontières, évanescentes si

l'on « colle » à la lettre de la loi, se dessinent désormais avec netteté. Je soulignerai, ensuite, que la chambre sociale de la Cour de cassation pouvait d'une autre manière fixer des orientations ou poser des jalons à destination des juges du fond. Elle n'avait pas besoin pour le faire de se placer sur le terrain du contrôle de la qualification. On sait par exemple que le défaut de base légale peut permettre un contrôle partiel, ou indirect, de la

« Ce contrôle de qualification ne sera bénéfique que s'il ne conduit pas à remettre en cause la conception "judiciaro-doctrinale" du harcèlement moral construite ces six dernières années »

qualification abandonnée au pouvoir souverain des juges du fond. La chambre sociale a su en user dans un passé récent. Ainsi, dans un arrêt du 16 juin 2004 (n° 02-41.795), elle devait censurer des juges d'appel qui, pour juger le harcèlement moral établi, s'étaient bornés à retenir que le salarié s'était vu infliger deux sanctions disciplinaires irrégulières en l'espace d'un mois et quatre jours. Et la Haute juridiction d'envoyer aux juges du fond un message (d'ailleurs bien reçu) : le comportement de l'employeur qui relève de l'exercice

(fût-il irrégulier) de son pouvoir disciplinaire, ne caractérise pas à lui seul un harcèlement moral !

Pensez-vous que le contrôle de qualification va consolider l'édifice, aujourd'hui relativement stabilisé, ainsi construit ou le fissurer ?

P.A. C'est là, pour moi, la question essentielle. Ce contrôle de qualification ne sera bénéfique, pour reprendre ce terme, que s'il ne conduit pas à remettre en cause la conception « *judiciaro-doctrinale* » du harcèlement moral construite ces six dernières années. Cela sera-t-il le cas ? Je n'ai pas de réponse, seulement des craintes.

Lesquelles ?

P.A. En 2008, le champ du harcèlement moral n'est plus vierge et la Cour de cassation ne peut ignorer ce qui s'y est construit. On sait ainsi que les juges du fond ont, en particulier, articulé la qualification de harcèlement moral autour de la notion d'intention malveillante. Recentrage du harcèlement moral qu'une partie de la doctrine a pu considérer comme opportune, voire nécessaire, quand bien même elle éloignait de la

formule légale supportée par l'article L. 1152-1 du Code du travail (*ancien art. L. 122-49*). Or, Mme Martinel s'interroge dans son rapport sur la pertinence de cette référence à l'intention de nuire. Et sous la question qu'elle pose me semble poindre une réponse... négative. D'ailleurs, lorsque la conseillère vise les éléments constitutifs du harcèlement moral elle ne reprend que les termes exacts de la loi... S'engager dans cette voie me semble tout à fait dangereux. L'abandon de la référence à l'intention de nuire ouvrirait la notion de harcèlement moral à tous les vents. De nouveau, ses frontières se brouilleraient jusqu'à disparaître presque complètement. Or, à tout désigner, le harcèlement moral risque tout simplement de ne plus rien signifier. Alors peut-être existe-t-il un autre moyen de cantonner la notion de harcèlement dans un espace raisonnable, de l'assigner dans des limites claires, mais j'avoue ici ne pas le voir. Espérons à tout le moins que le contrôle de qualification, dont la chambre sociale de la Cour de cassation entend désormais assumer la charge, ne soit pas l'occasion de funestes remises en cause. ■

Propos recueillis par **Françoise Champeaux**

Une jurisprudence des cours d'appel homogène et stabilisée

La notion de harcèlement moral est-elle source de profondes divergences entre les juges du fond appelés à s'en saisir ? Sa « *substance* » est-elle si indéterminée, ses contours si brouillés, qu'elle est susceptible, comme on l'entend dire parfois, de désigner tout, n'importe quoi et plus encore ? Est-elle ce véritable « *trou noir juridique* » qui engloutit tout ce qui l'entoure ? L'analyse du contentieux du harcèlement moral incline à répondre négativement à toutes ces questions. En effet, elle renvoie au contraire l'image d'une notion relativement « *homogène* », « *stabilisée* », dont les contours se dessinent désormais avec netteté (*v. P. Adam, Harcèlement moral, Rép. Trav. Dalloz, n° 64 et s., 2008*).

D'une juridiction du fond à l'autre le harcèlement moral – constamment appréhendé comme un processus « *objectif* » (ce qui met hors de l'arène judiciaire tout parasitage psychologique lié à la représentation mentale que le salarié se fait de la situation qu'il vit) – s'articule toujours autour des mêmes éléments constitutifs :

- 1° un ensemble d'agissements répétés
- 2° dégradant les conditions de travail du salarié qui ont
- 3° pour but (et souvent pour effet) de
- 4° porter atteinte à la dignité d'un ou de plusieurs salariés,
- 5° ce qui entraîne (généralement sans que cela ne soit obligatoire) des conséquences sur leur santé (mentale souvent, mentale et physique parfois).

Et cette définition de permettre aux juges du fond d'exclure de la qualification de harcèlement moral, là encore avec une grande constance, certaines situations qui, à lire l'article L. 1152-1 du Code du travail, semblaient devoir s'y rattacher : situations de souffrance liées à un simple conflit interindividuel, à une dégradation de l'ambiance de travail, à certaines contraintes professionnelles, à l'usage normal par l'employeur de son pouvoir de direction, à certains dysfonctionnements de l'entreprise...

Patrice Adam

Droit du travail, droit vivant 2008/2009

Étudiant, salarié
ou chef d'entreprise,
le droit du travail
est omniprésent dans
votre vie professionnelle

 **Wolters Kluwer**
France

Réécrit sur
la base du
**Nouveau
Code
du Travail**

34 € TTC

744 pages



Jean-Emmanuel RAY
est professeur à l'Université Paris I - Sorbonne
où il dirige le Master professionnel
Ressources Humaines, et à l'IEP de Paris.

Délibérément accessible au non-spécialiste, cette 17^e édition tient compte des bouleversements législatifs de 2008 (durée du travail, lutte contre les discriminations, nouvelle période d'essai ou rupture amiable, nouvelles règles sur la représentativité des syndicats...), mais aussi jurisprudentielles : clause de non-concurrence ou de mobilité géographique, licenciement pour faits de vie privée, égalité de traitement, stress et charge de travail ...

A-DT_08-8

À jour de la loi d'août 2008
sur la négociation collective.

Plus de **80 000** exemplaires vendus !

Pour commander en ligne : www.librairie-liaisons.com

Par correspondance, bon à retourner accompagné de votre règlement : Wolters Kluwer France - Service VPC
CP 701 - 1, rue Eugène et Armand Peugeot 92856 Rueil-Malmaison cedex - Tél. : 01 76 73 30 82 - Fax : 01 76 73 48 88

OUI, je souhaite recevoir (indiquer le nombre d'exemplaires) :

Droit du travail, droit vivant 2008/2009

17^e édition (Réf 80760)

34 € TTC* x = €

Participation aux frais d'envoi** : + 5 €

Soit un total de : € TTC*

Ci-joint mon règlement par chèque à l'ordre de
Wolters Kluwer France

*TVA 5,5 %

** Tarifs valables en France métropolitaine.
Pour l'étranger et les Dom-Tom, nous consulter.

 **Wolters Kluwer**
France

Wolters Kluwer France SAS au capital de 300 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS Nanterre

Nom : _____ Prénom : _____

Fonction : _____ Société : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél. : _____ fax : _____

e-mail : _____

Date : _____ Signature : _____

Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS - VPC (cf adresse indiquée ci-dessus).

DT09

Travail temporaire

L'obligation de remise d'un contrat écrit de mission incombe à l'entreprise de travail temporaire (ETT ; *C. trav.*, art. L. 1251-16, ancien L. 124-4). Les dispositions de l'article L. 124-7, alinéa 1^{er}, devenu L. 1251-39 du Code du travail relatives à la requalification en CDI, ne permettent pas au salarié intérimaire d'invoquer la violation par l'ETT des prescriptions de l'article L. 1251-16 précité, pour faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits afférents à un CDI. En outre, il résulte du même article L. 1251-39 que le salarié n'est réputé lié, par un CDI à l'entreprise utilisatrice, que lorsque celle-ci continue à le faire travailler à la fin de sa mission sans contrat de mise à disposition. En l'occurrence, la société Renault a passé un contrat de mise à disposition de salarié avec la société Adecco à qui il appartenait de remettre un contrat de mission écrit à l'intéressé. Il ne peut donc être fait grief à l'entreprise utilisatrice du manquement imputable à la

seule entreprise de travail temporaire.

► *Cass. soc.*, 17 sept. 2008, n° 07-40.704 P + B

Syndicats

Si des dispositions conventionnelles peuvent prévoir que lors de l'exercice de prérogatives subordonnées à une condition de représentativité, les syndicats affiliés à l'une des cinq confédérations reconnues représentatives au plan national interprofessionnel n'auront pas à faire la preuve de leur représentativité, elles ne peuvent interdire aux syndicats non affiliés à l'une d'elles de prouver leur représentativité dans le cadre où ils entendent exercer les prérogatives qui y sont attachées.

► *Cass. soc.*, 16 sept. 2008, n° 07-13.440 P + B

Rémunération variable

Lorsqu'elle est payée en vertu d'un engagement unilatéral, une prime

constitue un élément de salaire et est obligatoire pour l'employeur dans les conditions fixées par cet engagement. Seule une clause précise définissant objectivement l'étendue et les limites de l'obligation souscrite peut constituer une condition d'application d'un tel engagement. Il en résulte que le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de la rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues. En l'espèce, l'employeur avait subordonné le bénéfice de la partie variable de la rémunération à la réalisation d'objectifs dont il n'a jamais été prétendu qu'ils auraient été portés à un moment ou à un autre à la connaissance des salariés et vérifiables par ceux-ci. Il en ressort que ces conditions n'étaient pas opposables aux salariés.

► *Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 07-40.709 à 07-40.716 et s. D

Discipline

La consultation d'un organisme chargé en vertu d'une disposition conventionnelle de donner son avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue une garantie de fond. Il s'ensuit que le licenciement prononcé sans que cet organisme ait été consulté et ait rendu son avis selon une procédure régulière ne peut avoir de cause réelle et sérieuse.

► *Cass. soc.*, 16 sept. 2008, n° 07-41.532 P + B

CDD

Le contrat saisonnier se distingue du contrat à durée déterminée d'usage en ce qu'il porte sur des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie

collectifs.

Dans cette affaire, l'entreprise de transports routiers avait une activité qui s'exerçait toute l'année et aucun élément n'établissait que les carrières visées dans les contrats de travail avaient une activité saisonnière, la circonstance que les chantiers de travaux publics sont soumis aux conditions climatiques, étant insuffisantes pour démontrer que l'emploi de chauffeur de carrière est une tâche appelée à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

► *Cass. soc.*, 17 sept. 2008, n° 07-42.463 P

Compétence

Si l'attribution par l'employeur à un salarié d'une option donnant droit à une souscription d'actions constitue un accessoire du contrat de travail dont la connaissance relève du conseil de prud'hommes, les différends pouvant ensuite s'élever dans les relations entre la société et le salarié devenu actionnaire, indépendamment des conditions d'acquisition de ses actions, sont de la compétence de la juridiction commerciale.

Dans cette affaire, les demandes de l'intéressé avaient pour cause l'établissement régulier des comptes de la société et tendaient à obtenir, d'une part, l'indemnisation du préjudice résultant de la diminution des dividendes et de la dévalorisation de l'action et d'autre part, la publication de comptes rectifiés, de sorte que le litige né après la rupture du contrat de travail, n'avait aucun lien avec lui. Le litige relevait donc de la compétence de la juridiction commerciale.

► *Cass. soc.*, 16 sept. 2008, n° 07-20.444 P + B

Le zoom de la semaine

Harcèlement sexuel

La cour d'appel, appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a relevé qu'un cadre, avait eu un comportement, dénoncé par sa subordonnée mineure, consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle, et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse que celle-ci entretenait avec un tiers, provoquant par ces agissements angoisse et même dépression. En l'état de l'ensemble de ces motifs, elle a caractérisé un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave qu'elle a estimée être la cause du licenciement.

Par cet arrêt, la Cour de cassation exerce un contrôle sur la qualification de harcèlement sexuel comme elle le fait désormais sur celle de harcèlement moral (v. notre dossier, p. 4).

► *Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 06-46.517 P + B + R + I

Indicateurs mensuels	août 2007	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier 2008	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	Évolution en %	
														Sur dernier niveau	12 mois
Prix Insee Tous ménages : ensemble ⁽¹⁾ hors tabac	116,20	116,33	116,62	117,26	117,70	117,56	117,81	118,70	119,10	119,73	120,17	119,92	119,88	0,0	+ 3,2
Ménages urbains : hors tabac	114,97	115,08	115,37	116,02	116,46	116,32	116,57	117,46	117,86	118,50	118,95	118,69	118,64	0,0	+ 3,2
Prix zone euro ⁽²⁾	114,89	115,03	115,36	115,93	116,36	116,25	116,47	117,35	117,75	118,38	118,78	118,51	118,46	0,0	+ 3,1
DEFM ⁽³⁾	116,4	116,8	117,40	118,00	118,5	118,00	118,5	119,6	120,00	120,8	121,2	121,0	-	-0,2	+ 4,1
Taux de chômage (BIT) ▲	1990500	1976800	1973700	1961900	1942000	2007800	1964400	1905300	1837200	1799100	1776200	1822300	-	-	-2,6
Production industrielle (CVS*) ⁽⁴⁾	1970600	1942600	1919600	1907100	1897300	1910500	1896800	1905000	1896600	1902000	1906200	1908300	-	+0,1	-2,6
Créations d'entreprises (CVS*)	105,2	103,6	105,4	103,8	104,1	105,2	105,4	103,6	105,2	102,4	101,6	-	-	-0,8	-0,5**
Défaillances d'entreprises (CVS*) ⁽⁵⁾	28279	28137	27539	27327	28849	28188	28781	27427	28214	27056	27892	27894	27914	+0,1	+0,3**
	3394	3404	3805	3704	3800	3804	4112	3646	-	-	-	-	-	-11,3	+8,7**

* CVS : corrigé des variations saisonnières. ** 3 derniers mois par rapport aux 3 mêmes mois de l'année précédente. (1) Base 100, 1998. (2) Base 100, 2000. (3) Nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (catégorie 1). (4) Hors énergie et IAA - Base 100, 2000. (5) Nombre de défaillances par date de jugement. Sur 12 mois en données brutes.
▲ L'insee et la Dares ont annoncé le 24 septembre 2007 l'arrêt de la publication de l'estimation mensuelle du taux de chômage. Il ne fait plus l'objet que d'une enquête trimestrielle sur la base de l'enquête emploi de l'insee. Selon cette nouvelle estimation, il s'élève à 7,2 % de la population active en France métropolitaine (hors Dom) au premier trimestre 2008 (soit 2 000 000 personnes) et 7,6 % en incluant les Dom.

Indicateurs annuels	en €
Smic	8,71
Mensuel (151,666 h) *	1 321,02
Minimum garanti	3,31
Plafond sécurité sociale	33 276
annuel	8 319
trimestriel	2 773
mensuel	1 387
quinzaine	640
semaine	153
jour	21
heure (inférieure à 5 h)	
Valeur point de retraite (annuelle)	
Airco	1,1648
Agirc	0,4132
Taux de l'intérêt légal	3,99 %

(*) Sous réserve d'arrondis.



Indicateurs trimestriels	2006				2007				2008		Évolution en %	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	Un trimestre	Un an
Durée hebdomadaire du travail	35,6 h	35,6 h	35,6 h	35,6 h	35,6 h	35,6 h	35,6 h	35,6 h	35,6 h	35,6 h	-	-
Effectif salarié (CVS*)	15 694 600	15 725 600	15 844 100	15 906 600	15 972 700	16 035 700	16 093 100	16 080 900	16 093 100	16 080 900	-0,1	+ 1,1
Salaire horaire de base ouvrier	+ 1,0%	+ 0,4%	+ 0,9%	+ 0,6%	+ 0,9%	+ 0,3%	+ 1,0%	+ 1,1%	+ 1,0%	+ 1,1%	-	+ 3,4
Salaire mensuel de base	+ 0,8%	+ 0,3%	+ 0,9%	+ 0,6%	+ 0,7%	+ 0,3%	+ 1,1%	+ 0,9%	+ 1,1%	+ 0,9%	-	+ 3,1
Coût Insee de la construction ⁽¹⁾	1 381	1 406	1 385	1 435	1 443	1 474	1 497	-	1 497	-	-	+ 8,09
Indice de référence des loyers	106,36	107,13	107,66	108,36	109,01	114,30	115,12	116,07	115,12	116,07	-	+ 2,38

* CVS : corrigé des variations saisonnières. (1) Base 100, 1953.

Semaine sociale Lamy

- **Président directeur général de Wolters Kluwer France – Directeur de la publication**
Xavier Gandillot
- **Directeur général du Pôle Entreprises**
Laurent Chéruy
- **Rédactrice en chef**
Françoise Champeaux
Case postale 704
fchampeaux@wolters-kluwer.fr
- **Rédactrice en chef adjointe**
Malika Séguineau
Case postale 704
mseguineau@wolters-kluwer.fr
- **Internet**
www.wk-rh.fr
www.2lreflex.fr
- **Édité par :**
Wolters Kluwer France,
Immeuble Le Corosa,
1, rue Eugène
et Armand Peugeot,
92856 Rueil-Malmaison Cedex
- **SAS au capital de**
300 000 000 euros
- **Associé unique :**
Holding Wolters Kluwer France
- **CPPAP** 0208 T 82710
- **RCS** Nanterre 480 081 306
- **Siret** 480 081 306 00023
- **TVA** FR 55 480 081 306
- **APE** 221 E
- **N° Indigo** 0825080800
- **Fax** 01 76 73 48 09
- **Abonnement annuel**
429,84 euros TTC
- **Prix du numéro**
30,63 euros TTC
- **Prix du supplément**
35,74 euros TTC
- **Prix des reliures**
25,53 euros TTC
- **Périodicité** hebdomadaire
- **Dépôt légal** à parution
- **ISSN** 0223-4637
- **Imprimerie** Delcambre,
BP 389, 91959 Courtabœuf cedex

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'existence d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France – Direction commerciale.

