



HAL
open science

La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié

Marion Blary, Alexandre Barège, Sophie Fantoni-Quinton

► To cite this version:

Marion Blary, Alexandre Barège, Sophie Fantoni-Quinton. La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié. *Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement*, 2016, 77 (4), pp.678-681. <10.1016/j.admp.2016.01.002>. <hal-01721642>

HAL Id: hal-01721642

<https://hal.science/hal-01721642v1>

Submitted on 13 Mar 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié ***Dignity, a notion in support of increased protection of the employee***

Marion Blary*, Alexandre Barège*, Sophie Fantoni-Quinton*

* Université Lille, CRDP(EA 4487)

Le concept de dignité de la personne humaine est ancien. Dans son origine latine, le mot « dignitas » peut avoir deux sens principaux : l'un sociologique et l'autre moral. Le premier fait référence au mérite, c'est-à-dire que le fait d'être digne permet à une personne d'accéder à un titre, une fonction ou à un rang dans la société. Au sens sociologique, le titre honorifique peut être perdu, lui retirant également son estime [1]. Ainsi la dignité n'est pas inaliénable. Selon le sens moral, la dignité est une valeur supérieure attachée à toute personne. C'est le lien entre l'esprit et le corps de l'être humain, le distinguant ainsi des animaux. En ce sens, la dignité est donc inaliénable à l'Homme. Cette conception de la dignité se détache alors de tout mérite ou de tout rang. Les Hommes doivent se respecter entre eux et reconnaître la dignité de chacun afin de ne pas traiter l'autre en tant qu'instrument dénué de conscience et d'intérêts propres, et ce, dans toutes circonstances [1]. Ce sens moral de la dignité de la personne humaine se retrouve au sein de la philosophie des lumières ; la dignité doit être une fin en soi [2]. Aujourd'hui, de manière courante, la dignité est définie au sein du Vocabulaire juridique de Gérard Cornu comme étant la « *considération et le respect que mérite et auxquels a droit la personne humaine en raison de sa primauté dans la création* ».

Bien que très ancien, le concept de dignité de la personne humaine a longtemps été ignoré par le droit. Son apparition résulte essentiellement de deux faits majeurs dans la société. Le premier événement est la nécessité d'apporter une réponse aux crimes nazis. Suite à la prise de conscience que les actes nazis niaient l'humanité des victimes, les pays vainqueurs ont voulu affirmer dans leurs textes les plus fondamentaux le concept de dignité de tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance. Le second événement favorisant l'apparition du concept de dignité humaine est la préoccupation de l'évolution de la médecine avec notamment les manipulations génétiques, les biotechnologies ou encore les techniques de réanimation des personnes. Ces deux événements majeurs ont poussé les Etats à élaborer de nombreux textes internationaux ayant vocation à protéger la dignité de la personne humaine. Ainsi, la dignité est notamment proclamée par la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948, l'acte constitutif de l'UNESCO du 9 novembre 1945, etc.

Cependant, malgré la multiplication de textes internationaux consacrant le principe de dignité de la personne humaine dès la fin du conflit mondial, son utilisation reste minime en France [1]. En effet, en l'absence de définition et de texte de référence au sein de l'ordre juridique français reconnaissant la dignité humaine en tant que principe juridique, son utilisation par les juges et le législateur est complexe. Par une décision du 27 juillet 1994, le Conseil constitutionnel a reconnu la valeur constitutionnelle du principe de dignité de la personne humaine. Ce principe a ensuite pris son essor pour s'étendre à toutes les branches du droit, dont le droit du travail.

Au sein de l'entreprise, le terme de dignité fait son apparition avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 prohibant pour la première fois le harcèlement moral au travail et élargissant le champ d'application du harcèlement sexuel. Auparavant, le harcèlement sexuel, apparu dans les textes par la loi du 2 novembre 1992, ne visait que les cas d'abus d'autorité, c'est-à-dire que l'auteur du harcèlement ne pouvait être que l'employeur, son représentant ou toute personne abusant de l'autorité conférée par ses fonctions. Cependant, la définition du harcèlement sexuel ne mentionnait pas expressément la dignité du salarié.

Ainsi la protection de la dignité humaine des travailleurs s'est exprimée au travers des définitions et de l'utilisation des textes relatifs aux harcèlements (1). Après avoir été utilisée de façon autonome, en dehors de toute situation de harcèlement (2), il semble qu'au delà de la Loi, la notion de dignité pourrait être utilisée de façon subsidiaire par les juges comme un moyen d'accroître la protection des salariés en cas d'abus de l'employeur (3).

1) L'atteinte à la dignité et le harcèlement

****Le harcèlement moral***

Aujourd'hui, l'article L1152-1 du Code du travail dispose que « *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* ». Cette définition du harcèlement moral s'applique uniquement dans un contexte professionnel. Une double conception du harcèlement peut être envisagée quant à l'auteur du harcèlement. D'une part le harcèlement vertical par un supérieur hiérarchique de la victime, voire même un subordonné et, d'autre part, le harcèlement horizontal par les collègues de la victime. L'auteur du harcèlement est entendu largement. Il peut faire partie du personnel de l'entreprise mais également en être extérieur. En

outre, la Cour de cassation a reconnu par un arrêt du 10 novembre 2009 (n°07-45.321) le harcèlement dit « managérial » qui découle de la mise en place de méthodes de management brutales ou vexatoires, excédant les limites de ce qui peut être justifié par l'exercice normal du pouvoir de direction.

Le harcèlement moral doit réunir trois conditions pour être constitué. La première est l'existence d'agissements répétés. Le terme « agissements » permet de prendre en compte un large champ d'application, tant des actes positifs (brimades, violences, etc.) que des actes négatifs (mise à l'écart) ou encore des paroles (insultes, propos insultants ou irrespectueux) [3]. Afin de satisfaire cette condition, un acte isolé ne suffit pas. La Cour de cassation a affirmé qu'une décision de rétrogradation maintenue par divers actes n'est pas suffisant (Cass. soc., 9 déc. 2009, n°07-45.521). Néanmoins, aucun laps de temps minimum n'est exigé pour la répétition des agissements de harcèlement. Cependant, par exception, un agissement unique peut suffire à caractériser une situation de harcèlement moral en présence d'un harcèlement discriminatoire. Ainsi, la discrimination inclut « *tout agissement [sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, sa perte d'autonomie, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence] (...), subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 modifiée par la Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015).

La seconde condition est que ces agissements doivent avoir « pour objet ou pour effet une dégradation [des] conditions de travail » de la victime. Cette formulation indique que l'intention de l'auteur importe peu pour caractériser le harcèlement moral. Cette dégradation doit avoir été subie personnellement par la victime selon les juges, c'est-à-dire se manifester pour un salarié déterminé et non pour un ensemble d'individus (Cass. Soc., 20 oct. 2010, n°08-19.748).

Enfin la troisième condition est qu'il faut que cette dégradation des conditions de travail soit susceptible d'emporter l'une des trois conséquences visées par le texte : soit une atteinte aux droits et à la dignité, soit une altération de sa santé physique ou mentale, soit de compromettre son avenir professionnel. Ces conséquences sont directement rattachées à la victime du comportement et dépend donc du ressenti de la personne. Le sentiment d'être harcelé est un jugement subjectif qui varie d'une personne à une autre selon sa sensibilité psychologique. Cette subjectivité de la notion de dignité mène à une certaine réticence quant à son utilisation par les

juges et le législateur. De plus, la dégradation des conditions de travail doit être « susceptible » d'entraîner l'une des trois conditions visées par le juge. Cette formulation du texte signifie que l'atteinte peut n'être que potentielle pour la victime, nul besoin qu'elle soit effective pour que le harcèlement moral soit qualifié.

Pour autant que la victime ait le sentiment d'être harcelée, la preuve des trois éléments de la définition de harcèlement moral n'est pas aisée. Le législateur a donc inséré un aménagement de la preuve en faveur du salarié. Ainsi, en vertu de l'article L1154-1 du Code du travail, la victime doit apporter « *des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse [l'auteur du harcèlement présumé] de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ». Cet article permet de faire peser une charge de la preuve assez lourde sur l'auteur du comportement qui devra convaincre le juge que ses actes ne constituent pas un harcèlement. D'autres dispositions du Code du travail permettent d'apporter une aide à la victime d'un harcèlement moral. Ainsi, le témoin de tels agissements de harcèlement moral est protégé contre toute discrimination et les organisations syndicales représentatives peuvent agir devant le Conseil des prud'hommes en faveur de la victime à condition d'avoir l'accord de cette dernière. Enfin, le harcèlement moral constitue également un délit réprimé par le Code pénal (Article 222-33-2-2).

Le harcèlement moral assure donc une protection de la dignité du salarié au sein de l'entreprise. Néanmoins, devant les juridictions, l'atteinte à la dignité est rarement invoquée par les victimes, ces dernières préférant se baser sur une des trois autres conséquences visées par le texte afin d'obtenir réparation du préjudice subi au titre du harcèlement moral[2]. Cette réticence peut s'expliquer par la complexité de prouver une atteinte à sa dignité, sentiment qui dépend de la définition que chacun (le juge y compris) se fait de la dignité.

****Le harcèlement sexuel***

Contrairement au harcèlement moral, la définition du harcèlement sexuel a subi diverses modifications [4]. Depuis la loi du 6 août 2012 (n°2012-954), l'article L1153-1 du Code du travail dispose : « *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,

soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Deux types de comportement sont donc prohibés. En premier lieu, les agissements de harcèlement sexuel, autrement dit les actes ou propos répétés à connotation sexuelle ayant pour conséquence une atteinte à la dignité de la victime ou la création d'une ambiance portant atteinte à la dignité dans son ensemble [4]. Désormais, l'article fait donc directement référence à la notion de dignité et la protège en tant que telle [2]. Auparavant, tel n'était pas le cas. Cette nouvelle définition a pour but de prohiber dans son ensemble tous les comportements sexistes et les propos grivois ou obscènes. Dans certaines situations, il est néanmoins difficile de déterminer la frontière entre ce qui relève du harcèlement sexuel et ce qui relève de la tentative de séduction maladroite. Ainsi, *déclarer sa flamme* à l'une de ses collègues et lui dire que l'on rêve de construire sa vie avec elle et d'en faire la mère de ses enfants, est-ce une tentative de séduction (maladroite) ou est-ce une situation de harcèlement sexuel ? Pour l'amoureux éconduit, il s'agit probablement d'une tentative de séduction. Pour sa collègue, cette situation peut créer un environnement intimidant voire offensant ce qui signifierait qu'il y a harcèlement sexuel. Il appartiendra alors aux juridictions de préciser la frontière entre les agissements qui relèvent du harcèlement sexuel et ceux qui ne le caractérisent pas.

En second lieu, l'article L. 1153-1 du Code du travail envisage « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ». La répétition de l'agissement prohibé n'étant pas exigée, il ne s'agit pas d'une situation de harcèlement sexuel au sens propre du terme mais d'une situation *assimilée* au harcèlement sexuel. Ici, un seul acte de pression grave suffit ; nul besoin que l'auteur commette plusieurs actes harcelants à l'encontre de la victime [4]. De plus, la finalité doit être réelle ou apparente ; l'intention de l'auteur n'est donc pas prise en compte. Ainsi, si les agissements de l'auteur laissent penser à la victime ou à des tiers qu'il a l'intention d'obtenir des actes de nature sexuelle, cette situation permet de caractériser le harcèlement. Il faut toutefois relever que le terme « actes de nature sexuelle » n'est pas défini par le législateur.

Tout comme le harcèlement moral, le harcèlement sexuel constitue à la fois un délit civil et un délit pénal (Article 222-33 du Code pénal). A ce stade du raisonnement, il apparaît donc que le

harcèlement et les situations qui lui sont assimilées permettent de protéger la dignité humaine. Les juges ont également utilisé la notion de dignité humaine de manière autonome afin d'améliorer la protection des salariés.

2) *L'utilisation autonome de la notion de dignité humaine*

A quelques rares occasions, les juges ont eu recours à la dignité humaine en tant que principe autonome reconnu au profit du travailleur. Pour la première fois, dans un arrêt du 16 juillet 1998, la Cour de cassation fait référence à la notion de dignité humaine pour limiter les prérogatives de l'employeur en matière disciplinaire. En l'espèce, un employeur sollicite l'autorisation de l'inspecteur du travail afin de licencier un salarié protégé en raison de sa candidature aux élections professionnelles. Suite au refus de l'inspection du travail, l'employeur impose diverses mesures au salarié, notamment de quitter son bureau habituel pour un bureau isolé et sans téléphone ainsi que de prendre ses congés annuels pour une durée de cinq semaines. Le salarié est finalement licencié pour faute grave quelques mois plus tard. Pour rejeter la faute grave du salarié, la Cour relève que ce dernier « *avait été privé des moyens matériels d'exécution de ses tâches dans des conditions portant atteinte à sa dignité* » (Cass. Soc., 16 juillet 1998, n°96-41.480). A cette époque, le harcèlement moral ne figurait pas encore dans le Code du travail pour réprimer l'employeur abusant de son pouvoir de licencier, les juges ont donc eu recours à la notion de dignité humaine pour rejeter le licenciement pour faute grave du salarié. En outre, la notion de dignité a également été utilisée par les juges pour accorder une meilleure indemnisation des victimes. Par exemple, la Cour de cassation a estimé que l'atteinte à la dignité du salarié constitue un préjudice distinct du licenciement, permettant à la victime de prétendre à des dommages et intérêts (Cass. Soc., 18 juillet 2001, n°99-44.624). En l'espèce, un employeur décide de mettre un salarié en mise à pied conservatoire puis de le licencier pour faute grave. Les juges ne détaillent pas les faits justifiant le licenciement mais considèrent que le salarié a subi un « *préjudice moral en raison de la brutalité de la rupture* » et des « *circonstances particulièrement attentatoires à l'honneur et à la dignité du salarié* ». Ainsi, que ce soit lors de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, l'employeur ne peut humilier et considérer avec mépris ses salariés, à défaut, ce comportement constitue une atteinte à la dignité du salarié[5]. Récemment, la Cour de cassation semble aller encore plus loin en affirmant un véritable droit au respect de la dignité du salarié.

3) La reconnaissance d'un droit au respect de la dignité du salarié ?

Dans son arrêt du 7 février 2012, la Cour de cassation affirme la protection d'un droit à la dignité du salarié en tant que tel. Cette décision a fait grand bruit en doctrine. D'une part parce qu'elle ouvre une nouvelle hypothèse de rupture aux torts de l'employeur, et, d'autre part parce que les décisions faisant référence à la dignité humaine de manière indépendante sont peu nombreuses [5]. En l'espèce, une salariée travaillant en qualité d'employée de bureau a saisi un conseil des prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire, procédé dont l'objet est d'obtenir du juge qu'il mette fin à un contrat de travail en cours aux torts et griefs de l'employeur. Elle fait valoir qu'elle a été victime de harcèlement moral et de comportement portant atteinte à sa dignité. En effet, lors d'un entretien avec la salariée, l'employeur lui a reproché de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant une gangrène et une incontinence. Les juges d'appel avaient estimé que ces faits ne justifiaient pas, à eux seuls, la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur. La Cour de cassation ne l'entend pas de la même manière. Elle casse et annule l'arrêt d'appel et affirme que « *l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations* » (Cass. Soc., 7 février 2012, n°10-18.686). Les juges proclament ainsi que toute atteinte à la dignité du salarié constitue un manquement suffisamment grave pour justifier une rupture aux torts exclusifs de l'employeur.

En l'espèce, le harcèlement moral ne pouvait être qualifié en l'absence d'actes répétés de l'employeur, les propos attentatoires à sa dignité ayant été proférés qu'au cours d'un seul entretien avec la salariée[5]. Or, en général, la notion d'atteinte à la dignité humaine est plutôt utilisée afin de caractériser le harcèlement moral. Toutefois, même dans ce sens, la notion de dignité humaine n'est que trop peu utilisée dans le contentieux du harcèlement au profit des autres conséquences possibles du harcèlement, à savoir l'atteinte aux droits, à la santé physique ou mentale ou à la carrière du salarié [2]. En l'absence d'actes répétés, la qualification de harcèlement moral ne pouvait donc pas être retenue par la Cour. De plus, les faits étant antérieurs à la loi du 27 mai 2008 consacrant le harcèlement discriminatoire, ce dernier ne pouvait pas être caractérisé. Néanmoins, les propos de l'employeur étant profondément dégradants et humiliants pour la salariée, les juges ont eu recours à l'atteinte à la dignité de manière indépendante pour assurer la protection de la victime, reconnaître un manquement grave de l'employeur et enfin prononcer la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. De cet arrêt, nous pouvons conclure que l'atteinte à la dignité humaine du salarié peut justifier une rupture du contrat de travail aux

torts de l'employeur. Cette décision peut également permettre d'envisager le motif de l'atteinte à la dignité humaine comme une alternative à celui du harcèlement moral. A défaut de réunir les trois conditions du harcèlement, le salarié peut se prévaloir d'une atteinte à sa dignité pour obtenir réparation devant les juges [3]. Cet arrêt montre une volonté de sanctionner un acte unique grave en ayant recours à la notion d'atteinte à la dignité humaine. Cette utilisation du concept de dignité permet d'obtenir une protection similaire à celle du harcèlement sexuel qui, rappelons-le, peut désormais être constitué par une « pression grave, même non répétée » de l'auteur des faits [4]. La Cour considère ici qu'un acte unique suffit à justifier la rupture aux torts de l'employeur, l'absence de comportement ou propos répétés ne saurait dès lors être une cause d'exonération de sa responsabilité pour l'employeur.

De cette décision, il ressort donc que les juges utilisent la notion de dignité pour protéger les salariés lorsqu'il n'existe aucun autre fondement sur lequel les juges peuvent appuyer leur raisonnement. On peut également penser que la Cour de cassation souhaite affirmer de manière plus forte un droit au respect de la dignité humaine du salarié. Il faut néanmoins reconnaître que la Cour n'a pas encore confirmé, par d'autres décisions, un tel droit en faveur des travailleurs.

Pas de conflit d'intérêt

Références bibliographiques :

- [1] ADAM Patrice, « La dignité du salarié et le droit du travail (1ère partie) », *RDT*, 2014, 168
- [2] ADAM Patrice, « La dignité du salarié et le droit du travail (2nde partie) », *RDT*, 2014, 244
- [3] GARDES Delphine, « L'atteinte à la dignité du salarié : un manquement grave à ses obligations », *RDT*, 2012, 282
- [4] LEBORGNE-INGELAERE Céline, « Le harcèlement sexuel dans le Code du travail depuis la loi du 6 août 2012 : entre avancée et imperfections », *JCP S n°40*, 1403, 2 oct. 2012
- [5] LEBORGNE-INGELAERE Céline, « L'atteinte à la dignité, une alternative au harcèlement moral », *JCP S n°25*, 1273, 19 juin 2012

