

## **[Jurisprudence] Un syndicat peut agir en justice lorsqu'un représentant du personnel ou syndical est victime de harcèlement moral**

Réf. : Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 22-22.803, FS-B [N° Lexbase : A22115PL](#)

**N0308B3S**



**par Audrey Nigon, Avocat associé au sein du cabinet Aguera Avocats**

le 17 Septembre 2024

**Mots-clés** : harcèlement moral • syndicat • action en justice • intérêt collectif de la profession • lien avec le mandat

**La Cour de cassation admet, pour la première fois, la recevabilité de l'action en justice d'un syndicat en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, lorsque les faits allégués par le salarié, au soutien de sa demande au titre d'un harcèlement moral, sont en lien avec son mandat.**

Un salarié, occupant un poste de chef de projet, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, s'estimant notamment victime de harcèlement moral de la part de son employeur, tout particulièrement depuis sa désignation en qualité de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail. Il estimait notamment être victime d'une « placardisation ».

Le syndicat CFTC est intervenu volontairement à cette instance pour réclamer des dommages et intérêts, considérant que ces faits portaient atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Les deux requérants ont obtenu gain de cause.

La cour d'appel de Paris [\[1\]](#) a ainsi reconnu l'existence d'une situation de harcèlement moral dont le salarié a été victime dans le cadre de son emploi. Elle a condamné l'employeur à lui verser la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral en l'absence d'élément de nature à déterminer un préjudice de plus grande ampleur (le salarié réclamait 130 000 euros de dommages et intérêts).

Elle a également admis la recevabilité de l'action intentée par le syndicat CFTC et a condamné l'employeur à verser à ce syndicat la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts (le syndicat CFTC réclamait 10 000 euros).

L'employeur, souhaitant contester la recevabilité de l'action du syndicat, a formé un pourvoi en cassation.

Cette décision de la Cour de cassation permet de revenir sur les conditions de recevabilité d'une action en justice intentée par un syndicat et apporte de nouvelles précisions concernant les cas où un syndicat est habilité à agir aux côtés d'un représentant du personnel ou syndical ayant subi un harcèlement moral.

### **I. Un syndicat peut agir en justice pour la défense de l'intérêt collectif de la profession**

**1°/** Les syndicats, dès lors qu'ils sont régulièrement constitués, sont dotés de la personnalité civile qui leur permet d'agir en justice.

Ainsi, qu'ils soient représentatifs ou non, les syndicats peuvent intenter des actions en justice pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

L'article L. 2132-3 du Code du travail [N° Lexbase : L2122H9H](#) dispose :

« Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

**Pour être recevable, l'action intentée par un syndicat doit se rapporter à des faits portant un préjudice, direct ou indirect, à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.**

Cette notion d'intérêt collectif renvoie à une collectivité de salariés dont les syndicats ont vocation à assurer la défense qui, du fait d'un manquement de l'employeur, doit subir un préjudice, direct ou indirect, matériel ou moral, mais qui doit **être réel** et non éventuel [21]. Le faible nombre de salariés concernés par l'action intentée par le syndicat s'avère toutefois indifférent.

Cette notion s'oppose à l'intérêt individuel des salariés.

2°/ Au fil du temps, la jurisprudence est venue préciser ce qui relevait ou non de l'intérêt collectif de la profession et justifiait une action syndicale.

**D'une part, la recevabilité de l'action en justice d'un syndicat a été admise pour faire reconnaître un manquement de l'employeur aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles** notamment :

- une irrégularité lors des élections professionnelles [3] et du protocole d'accord préélectoral peu important que le syndicat ait ou non signé ce protocole et qu'il ait ou non été invité à participer aux négociations [4] ;
- une illicéité d'une clause du règlement intérieur [5] ;
- un non-respect des droits d'information et de consultation des représentants du personnel [6] ou du bénéfice du statut protecteur [7] ;
- une discrimination syndicale [8] ;
- une entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel [9] ;
- de manière générale, un manquement aux conditions d'emploi des salariés : le non-respect des dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée [10], au travail temporaire [11] ou au repos dominical [12].

La défense de l'intérêt collectif a également été reconnue pour la préparation, par une cheffe d'entreprise, d'un projet de meurtre d'un salarié ayant des activités syndicales. La Cour de cassation a jugé que, dès lors que les faits incriminés sont de nature à compromettre le libre exercice de la liberté syndicale, ils portent atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat et justifient sa constitution de partie civile devant la juridiction d'instruction [13].

**D'autre part, la défense du principe de l'égalité de traitement relève de l'intérêt collectif de la profession.**

La Cour de cassation a d'ailleurs admis la recevabilité de l'action en justice intentée par un syndicat, dans deux arrêts récents rendus le 22 novembre 2023, au visa de l'article L. 2132-6 du Code du travail [14], l'un relatif à l'absence de versement d'une prime de treizième mois à certains salariés et l'autre, aux modalités de calcul des augmentations de salaire négociées lors des négociations annuelles obligatoires.

Elle a ainsi rappelé que le syndicat pouvait demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession et à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant, sous astreinte.

3°/ En revanche, les syndicats ne peuvent pas agir à la place du comité social et économique pour obtenir la délivrance d'informations que le CSE n'a pas exigées [15], pour faire valoir un défaut de consultation que le CSE n'invoque pas lui-même [16] ou obtenir la subvention de fonctionnement non sollicitée par le CSE [17].

**Ils ne sont pas non plus habilités à défendre des intérêts individuels qui relèvent d'actions purement individuelles et de la liberté dont dispose chaque salarié de conduire sa propre défense.**

Par exemple, un syndicat ne peut pas contester ou demander :

- la mise en œuvre de l'obligation de reclassement de l'employeur pour un salarié licencié pour motif économique [18] ;
- la requalification d'un CDD en CDI [19] ;
- la validité d'une rupture conventionnelle [20] ;
- la reconnaissance de la qualité de coemployeur d'une société puisqu'il s'agit d'une action fondée sur le contrat de travail d'un salarié [21] ;
- le paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées [22] ;

- la destruction d'entretiens annuels d'évaluation illicites [23].

En effet, il convient de différencier les demandes qui visent à mettre un terme à des irrégularités ou inégalités de traitement qui touchent une collectivité de salariés, de celles qui visent à régulariser la situation individuelle de salariés.

Un syndicat peut donc agir pour faire reconnaître une irrégularité ou une inégalité de traitement et obtenir ainsi des dommages et intérêts ou qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à cette situation, mais ne peut pas obtenir du juge la régularisation de la situation individuelle des salariés.

Ainsi, un syndicat peut faire constater une irrégularité affectant le paiement des cotisations retraite de plusieurs salariés, mais ne peut pas demander la régularisation de la situation individuelle des salariés [24]. Dans le même sens, un syndicat peut contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de prise des jours de repos, mais ne peut pas obtenir que les salariés soient rétablis dans leurs droits [25].

Dans un des arrêts précités du 22 novembre 2023 [26], la Cour de cassation a reconnu que l'absence de versement de la prime à certains salariés était constitutive d'une inégalité de traitement, mais a refusé de satisfaire à la demande de versement de la prime en cause arguant que le syndicat « ne peut obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts ».

Si les syndicats veulent défendre les intérêts individuels des salariés, ils peuvent toujours tenter une action de substitution dans certains cas limitativement énumérés par la loi et, sous réserve, d'obtenir l'accord écrit du salarié [27].

Cette décision de la Cour de cassation est une nouvelle illustration de ce qui relève de l'intérêt collectif de la profession, au sens de l'article L. 2132-3 du Code du travail [N° Lexbase : L2122H9H](#).

## **II. Une situation de harcèlement moral au préjudice d'un représentant du personnel peut porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession**

Dans la présente affaire, l'employeur contestait la recevabilité de l'action intentée par le syndicat, arguant que le simple constat d'une situation de harcèlement moral au préjudice uniquement d'un salarié ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

La cour d'appel de Paris avait admis la recevabilité de l'action du syndicat, relevant l'existence d'un préjudice à l'intérêt collectif de la profession dès lors que le salarié fondait ses demandes sur du harcèlement moral dont il s'estimait victime :

« En vertu de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Dès lors que le salarié a fondé ses demandes sur le harcèlement moral dont il s'est estimé victime à raison notamment d'une différence de traitement qui lui était réservée et d'une absence de fourniture de travail en rapport avec ses qualifications professionnelles, il y a lieu d'admettre qu'un préjudice direct ou indirect a été porté à l'intérêt collectif de la profession que la CFDT représente, ce syndicat étant dès lors recevable à en solliciter à ce titre l'indemnisation.

Sur ce point, il résulte de ce qui précède que l'employeur n'a pu justifier de mesures prises à l'encontre de son salarié dont l'appartenance au CHSCT n'a pas été contestée.

Au regard des faits commis, de leur récurrence, de leur durée et de leur intensité, il y a lieu de condamner l'établissement Universcience à verser à ce titre la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts ».

La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par la cour d'appel de Paris, mais affine le raisonnement.

Ainsi, au visa de l'article L. 2132-3 du Code du travail précité, elle rejette le pourvoi formé par l'employeur dans un attendu de principe ainsi libellé :

**« 7. Il en résulte qu'un syndicat, lorsque les éléments invoqués par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif comme laissant supposer un harcèlement moral sont en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié, est recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ».**

En l'espèce, les conditions de recevabilité susmentionnées étaient bien remplies.

En l'occurrence, le salarié, au soutien de sa demande au titre du harcèlement moral, alléguait notamment l'aggravation de sa mise à l'écart à compter de sa désignation en qualité de membre du CHSCT en avril 2014, son exclusion de la distribution des plannings de travaux, le courrier d'alerte du syndicat adressé à l'employeur pour stigmatiser la « placardisation », dont il a fait l'objet depuis juin 2014 et les conclusions du rapport d'enquête établi à la demande du CHSCT en octobre 2018, stigmatisant le retrait de certaines tâches à des salariés ou la mise à l'écart de représentants du personnel.

Les faits allégués par le salarié au soutien de sa demande au titre d'un harcèlement moral étant ainsi en lien avec son mandat, la cour d'appel pouvait admettre la recevabilité de l'action du syndicat en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

**Autrement dit, un syndicat peut agir au nom de l'intérêt collectif de la profession sous réserve que les faits de harcèlement moral allégués par le salarié soient en lien avec l'exercice de ses fonctions représentatives ou syndicales.**

La Cour de cassation ajoute ainsi le cas du harcèlement moral d'un salarié titulaire d'un mandat représentatif ou syndical à la liste des situations permettant au syndicat d'intenter une action en justice, dès lors que les faits allégués par le salarié sont en lien avec le mandat.

Elle vient ainsi compléter sa jurisprudence sur les hypothèses permettant à un syndicat d'agir en justice sur la base de la défense de l'intérêt collectif de la profession.

La Cour de cassation avait déjà adopté une position similaire en admettant la recevabilité de l'action d'un syndicat en réparation du préjudice résultant d'un licenciement prononcé en considération de l'activité syndicale du salarié, alors même que le salarié n'était pas protégé [28].

Dans la présente affaire, le salarié était titulaire d'un mandat, mais il est très probable que la Cour de cassation adopte une position similaire si les faits de harcèlement dénoncés sont en lien avec les activités syndicales ou représentatives.

En matière pénale, la Chambre criminelle a, pour sa part, admis à plusieurs reprises, qu'un syndicat puisse agir au nom de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession, dès lors que les faits invoqués affectent les conditions d'emploi et la santé au travail [29].

- 
- [1] CA Paris, 6-8, 15 septembre 2022, n° 20/06408 [N° Lexbase : A99638IT](#).
- [2] Cass. soc., 19 juin 1985 n° 84-10.182, publié [N° Lexbase : A4512AAD](#).
- [3] Cass. soc., 20 septembre 2018, n° 17-26.226, F-P+B [N° Lexbase : A6507X77](#).
- [4] Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-60.535, FS-P+B+R+I [N° Lexbase : A2423ELC](#).
- [5] Cass. soc., 20 juin 2018, n° 16-20.794, F-D [N° Lexbase : A8501XTZ](#).
- [6] Cass. crim., 24 juin 2008, n° 07-11.411, FS-P+B+R [N° Lexbase : A4114D9A](#).
- [7] Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-42.269, FS-P+B [N° Lexbase : A4840EAI](#).
- [8] Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-17.182, F-P+B [N° Lexbase : A72884CW](#) ; Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-16.433, F-D [N° Lexbase : A50775ER](#).
- [9] Cass. crim., 3 décembre 1996, n° 95-84.647, publié [N° Lexbase : A0923AC8](#) ; Cass. crim., 26 mai 2009, n° 08-82.979, F-D [N° Lexbase : A3163EY](#).
- [10] Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-14.327, FS-D [N° Lexbase : A3157YUH](#).
- [11] Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-23.276, FP-P+B [N° Lexbase : A3697RA8](#).
- [12] Cass. soc., 22 janvier 2014, n° 12-27.478, FS-P+B [N° Lexbase : A4672KG7](#).
- [13] Cass. crim., 6 décembre 2023, n° 22-82.176, F-B [N° Lexbase : A669117X](#).
- [14] Cass. soc., 22 novembre 2023, n° 22-14.807, FS-B [N° Lexbase : A664713L](#) et n° 22-11.238, FS-B [N° Lexbase : A664513I](#).
- [15] Cass. soc., 16 décembre 2014, n° 13-22.308, FS-P+B [N° Lexbase : A2674M8K](#).
- [16] Cass. soc., 14 décembre 2015, n° 14-17.152, F-D [N° Lexbase : A8857NZ3](#).
- [17] Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-13.091, F-D [N° Lexbase : A6288IT3](#).
- [18] Cass. soc., 18 novembre 2009, n° 08-44.175, FS-P+B [N° Lexbase : A7590ENG](#).
- [19] Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-15.454, FS-P+B [N° Lexbase : A7441KSE](#).
- [20] Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-23.942, FS-P+B [N° Lexbase : A8012KTW](#).
- [21] Cass. soc., 23 janvier 2008, n° 05-16.492, FP-P+B [N° Lexbase : A0883D4H](#).
- [22] Cass. soc., 5 décembre 2018, n° 17-26.325, F-D [N° Lexbase : A7869YP7](#).
- [23] Cass. soc., 14 décembre 2015, n° 14-17.152, F-D [N° Lexbase : A8857NZ3](#).
- [24] Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022, FS-B [N° Lexbase : A64667RW](#).
- [25] Cass. soc., 6 juillet 2022, n° 21-15.189, FP-B+R [N° Lexbase : A582179H](#).
- [26] Cass. soc., 22 novembre 2023, n° 22-14.807, FS-B [N° Lexbase : A664713L](#).
- [27] C. trav., art. L. 1154-2 [N° Lexbase : L0749H9M](#).

[28] Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-17.182, F-P+B [N° Lexbase : A72884CW](#).

[29] Cass. crim., 15 mars 2011, n° 09-88.627, F-D [N° Lexbase : A1639HD3](#) ; Cass. crim., 5 février 2013, n° 11-89.125, F-D [N° Lexbase : A314519D](#).

*© Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable*