



Harcèlement moral au travail d'un salarié constitué par les méthodes de gestion de son employeur

publié le 23/06/2014, vu 4989 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Les méthodes de gestion peuvent-elles constituer en tant que tel un harcèlement moral d'un salarié ?

Le 7 mai 2014, la Cour de cassation a jugé que les méthodes de gestion peuvent constituer un harcèlement moral, lorsqu'elles sont susceptibles de porter atteinte aux droits à la dignité du salarié ou d'altérer sa santé physique ou mentale. (Cass. Soc., 7 mai 2014, N° de pourvoi: 13-11038)

Pour mémoire, l'article L. 1152-1 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 ».

De plus, l'article L. 1154-1 du code du travail dispose que :

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

En application de ces textes, la cour de cassation a posé, aux termes de cet arrêt, le principe selon lequel *« lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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 ».*

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité de manœuvre puis a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur et de ses demandes en paiement de dommages-intérêts notamment pour harcèlement moral, les juges d'appel ont tenu compte du fait que pour étayer sa demande le salarié produisait une attestation qui ne relatait aucun fait précis de la part de l'employeur à l'égard du salarié susceptible de caractériser des faits de harcèlement.

Cependant, la cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en jugeant que :

« les méthodes de gestion, dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles, notamment, de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale, peuvent caractériser un harcèlement moral ».

Ainsi, implicitement, selon la Haute Cour le salarié était en droit d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et le paiement de dommages-intérêts dont des dommages-intérêts pour harcèlement moral.

Le principe précité posé par cet arrêt permet donc d'étendre le champ d'application du harcèlement moral au travail des salariés et le cas échéant d'obtenir une indemnisation des préjudices subis par ces derniers à ce titre à l'encontre de leur employeur.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com