Image not found or type unknown

# Preuve du harcèlement moral au travail par des certificats médicaux et présomption de responsabilité

publié le **09/07/2012**, vu **5877 fois**, Auteur : Anthony BEM

**Le 16 mai 2012, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que si le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant un harcèlement, le juge doit apprécier si ces éléments 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 (Cass. Soc., 16 mai 2012, n°10-10623).**

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 l'espèce, Mme X a été engagée en qualité de “ barmaid “ dans un casino à Hyères (Var).

Après avoir bénéficié d’un congé formation puis pris ses congés payés jusqu’au 31 juillet 2006, elle a accepté à son retour, début août 2006, le poste d’hôtesse d’accueil-standardiste qui lui était proposé.

Elle a exercé ces fonctions sans avenant écrit à son contrat de travail puis a été informée par l'employeur qu'en raison de ses insuffisances dans son nouveau poste, elle serait réaffectée à celui de barmaid au bar des machines à sous, à compter du 1er septembre 2006.

Le lendemain, la salariée a été placée en arrêt de travail pour maladie et n'a pas repris son activité par la suite.

Le 4 décembre 2006, elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, puis a saisi la juridiction prud'homale afin de voir condamner ce dernier au paiement de diverses sommes.

La cour d'appel a jugé que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société à payer à la salariée des indemnités de rupture et des dommages-intérêts.

Cependant, la cour d'appel a débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral en estimant que les éléments de preuve ne permettent pas, dans leur ensemble, de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Sur ce seul point, la cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en jugeant que :

> «*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 élé ments objectifs étrangers à tout harcèlement.***
>
> *Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses propres constatations* ***que la salariée avait déposé une plainte pénale nominative contre deux collègues dé nommées pour des dégradations commises sur son véhicule, qu'elle avait béné ficié d'un nombre de nuits travaillées inférieur à celui de ses collègues, qu'elle avait fait l'objet d'une rétrogradation unilatérale de ses fonctions, que deux té moins faisaient état du dénigrement observé à son égard, et que les certificats m édicaux produits attestaient des répercussions sur son état de santé de cette situation ainsi que des problèmes relationnels rencontrés avec ses collègues****, la cour d'appel a violé les* [articles L. 1152-1 et 1154-1 du code du travail] »

Si la jurisprudence a déjà eu l'occasion de préciser que le juge devait tenir compte de l'ensemble des éléments établis par le salarié, cette affaire démontre que notamment la production de certificats médicaux attestant de troubles anxieux et d'un état dépressif ayant nécessité des arrêts de travail, permet de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.

En tout état de cause, dans la droite lignée de la jurisprudence récente, si des faits considérés isolément peuvent apparaître comme anodins, il n'en demeure pas moins qu'une appréciation globale de la relation de travail peut faire apparaître une situation de harcèlement (Cass. Soc. 25 janvier 2011, n° 09-42766).

Je suis à votre disposition pour toute information ou action et pour vos consultations en ligne en cliquant **ici**.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

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
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés