



HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL:POINT PRECIS DE SITUATION.

publié le 17/07/2011, vu 6931 fois, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

Cet article est une présentation des textes et de la jurisprudence actuels en matière de harcèlement moral au travail.

I- Etat textuel sur le harcèlement moral

A) Code du travail: Présentation des HUIT textes clés en la matière

a) article 1152-1 du code du travail

« **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** ».

b) article L1152-4 du code du travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

c) article L1152-2 du code du travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

d) article L1152-3 du code du travail

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

e) article L 1154-1 du code du travail

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. »

f) *article L 1155-2 du code du travail* modifié par [LOI n°2010-769 du 9 juillet 2010 - art. 35](#)

Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement **d'un an et d'une amende de 15 000 €**.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

g) *article L 1321-2 du code du travail*

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

h) *article L4121-1 modifié par [Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 61](#)*

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

B) Le code pénal

Article 222-33-2 du code pénal

Le fait de harceler autrui par **des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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**, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

La Loi N° 2010-769 du 9 juillet 2010 est venue harmoniser la sanction pénale et la sanction en droit du travail. (*article L 1155-2 du code du travail*)

II- Présentation de la Jurisprudence liée à la preuve des faits

Une chronologie des arrêts importants sera présentée.

A) L'intention de l'auteur est présumée à partir du moment où la matérialité de faits objectifs répétés est constatée

A partir du moment où le constat objectif sera prouvé en ce qu'il y a des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, la sanction sera envisageable.

Cass,Soc,18 mai 2011 *pourvoi n°10-30421*;relève la conjugaison et la répétition de faits de nature à révéler la volonté de l'auteur dudit harcèlement à altérer la santé physique et psychique d'un salarié voire à détruire une personnalité

Cass,Soc,4 mai 2011,*pourvoi n°09-42988*: Le harcèlement moral peut être constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des **agissements répétés** ayant pour **effet une dégradation** des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Rejet Soc,6 avril 2011,*pourvoi n° 10-11559* pour une préparatrice en pharmacie : *» Mais attendu que la cour d'appel relève, d'une part, que pendant plusieurs mois la salariée a été contrainte de travailler dans un local exigu, encombré et non chauffé, a subi des critiques répétées et dévalorisantes souvent en présence de la clientèle, a vu ses attributions de préparatrice réduites à une activité de rangement et de nettoyage, a été contrainte de procéder elle-même à la déclaration de son accident survenu sur son lieu de travail et de faire intervenir l'inspection du travail pour obtenir un contrat de travail écrit portant les mentions exactes concernant son temps de travail et, d'autre part, que les employeurs ne prouvaient pas que ces agissements étaient étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;*

Cass,Soc,23 mars 2011, *pourvoi n°09-68147* : pour un employeur qui inflige à son salarié de nombreuses brimades, le prive des moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de ses missions, en l'excluant des réunions techniques, en réduisant ses pouvoirs de sanction, en l'affectant à un poste très inférieur à celui qu'il occupait alors que ses compétences professionnelles n'ont pas été remises en cause et que de nouvelles fonctions lui ont été confiées.

Cass Soc, 27 octobre 2010,*pourvoi n°09-4288* et **Cass Soc 3 février 2010**,*pourvoi n° 08-44107* ; Les méthodes de gestion employées par un supérieur hiérarchique peuvent être caractéristique d'un harcèlement moral

Cass Soc,31 mars 2010 ,*pourvoi N° 08-42851* annulation de plusieurs sanctions et actes entraînent présomption de harcèlement moral (reclassement du salarié à une qualification supérieure, annulation d'une mise à pied, d'un avertissement.

Cass Soc,17 mars 2010 *pourvoi n° 08-44573*. Une rétrogradation injustifiée constitue un exercice abusif du pouvoir de direction de l'employeur et fonde une demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Cass Soc,9 février 2010 ,*pourvoi n° 08-45069* Les propos agressifs et déplacés d'un supérieur hiérarchique et son acharnement sur un de ses subordonnés avec des conséquences négatives

sur la santé de ce dernier constitue un harcèlement moral.

Cass Soc, 28 janvier 2010, pourvoi N° 08-42.616 : le harcèlement moral est caractérisé dès lors que l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, **d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs.**

Cass Soc, 10 novembre 2009, pourvoi N° 08-41.497 : Le harcèlement moral est constitué dès lors que sont caractérisés des agissements répétés, et ce indépendamment de l'intention de l'auteur.

B-La charge de la preuve du harcèlement

Cass Soc, 22 juin 2011, pourvoi n°08-40455

Dès lors que le salarié apporte des éléments faisant présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement

Cass Soc, 21 juin 2011, pourvoi n°09-72466. Le salarié doit établir la matérialité des faits laissant présumer l'existence du harcèlement moral dénoncé, par exemple au moyen d'attestations rapportant les faits de harcèlement, d'expertise psychologique, de plainte ayant donné lieu à enquête

Cass Soc, 2 février 2011, pourvoi n° 09-42733 : pour un salarié qui dénonce l'absence d'entretien annuel, son affectation dans un emploi artificiel, son retrait ou de sa privation d'instruments de travail. Ceci indépendamment des intentions des auteurs de ces comportements ou anomalies.

La cour casse parce que la cour d'appel n'a pas vérifié si l'ensemble des agissements invoqués par le salarié (absence d'entretien annuel en 2002, rédaction d'un curriculum vitae erroné ou incomplet, affectation dans un emploi "artificiel", retrait ou la privation d'instruments de travail) n'était pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Cass Soc 2 février 2011, pourvoi n° 09-67855 : *Qu'en statuant ainsi alors que le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, la cour d'appel a violé les textes susvisés"*

Cass Soc, 2 février 2011 pourvoi n° 09-66781 et Cass Soc, 24 septembre. 2008, pourvoi n° 06-46.517 : S'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits de harcèlement invoqués, les juges doivent, quant à eux, appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué. En ce cas, il revient alors à l'employeur d'établir qu'ils ne caractérisent pas une situation de harcèlement (C. trav. art. L. 1154-1)

Cass Soc 10 mars 2010, pourvoi n° 08-45331 Le fait de faire peser sur un salarié la charge de la preuve du harcèlement viole l'article L 1154-1 du Code du Travail.

Cass Soc, 30 avril 2009, pourvoi n° 07-43.219

Le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. La cour d'appel ne peut rejeter la demande du salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail.

NB: Cass Soc, 5 mai 2010, pourvoi n° 08-45202; est recevable la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral introduite 7 ans après que le départ d'un salarié de l'entreprise est recevable.

III- La responsabilité de l'employeur en matière de Harcèlement

A) une responsabilité qui découle de la globalité d'éléments objectifs pris en compte par le juge

Cass Soc, 7 juin 2011, pourvoi n° 09-69903 : *L'ensemble des éléments invoqués par le salarié sera pris en compte par le juge*

Les mesures prises par l'employeur pour mettre fin à un harcèlement moral ne suffisent pas à exclure l'existence d'un harcèlement antérieur. Il appartient au juge de prendre en considération l'ensemble des éléments invoqués par le salarié qui pouvaient être de nature à faire présumer un harcèlement moral

Cass Soc, 1er mars 2011, pourvoi n° 09-69.616: La responsabilité de l'employeur découle de son obligation de sécurité.

Il est responsable des actes de harcèlement moral commis par une personne étrangère à l'entreprise qui exerce une autorité de fait sur les salariés.

En l'espèce un employeur, estimait ne pouvoir être condamné pour le harcèlement commis par un salarié d'un consultant extérieur. Pour la cour, nonobstant l'absence de lien de subordination avec la société employeur de la victime, le consultant, chargé de former les salariés, disposait d'une autorité de fait sur les salariés en accord avec l'employeur.

La responsabilité de l'employeur à raison du harcèlement ne trouve pas sa **source dans son implication directe ou sa faute mais dans l'obligation de sécurité résultat qui pèse sur lui.**

Cass Soc, 6 janvier 2011, pourvoi N° 09-66704 : *la passivité de l'employeur a un coût*

La chambre Sociale de la cour de cassation dans cet arrêt du **6 janvier 2011, pourvoi N° 09-66704 D a**, rappelé une nouvelle fois que la passivité de l'employeur peut être sanctionnée lorsque des faits de harcèlement moral ont été commis par le supérieur hiérarchique de la salariée.

Il a été reproché à un employeur de ne pas avoir pris toutes diligences pour protéger la santé mentale de sa salariée. Le montant des dommages et intérêts accordés a été de 110.000 euros.

Cass Soc, 21 juin 2006, pourvoi N° 05-43914 : *le principe de l'obligation de sécurité et de résultat*

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral et même en cas d'absence de faute de sa part il reste de responsable de la dégradation de la santé du salarié ainsi harcelé.

B) La responsabilité au regard de l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur

L'employeur est le garant de la « santé mentale » des salariés **article L. 4121-1 du code du travail**.

L'article L. 4121-1 du Code du travail: « **L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** ».

L'employeur doit rappeler les dispositions légales relatives au harcèlement moral dans le règlement intérieur **article L. 1321-2 du code du travail**.

Cass, Soc, 29 juin 2011, pourvoi n°09-69444 : *Les mesures prises en vue de faire cesser les agissements ne sont pas exclusives de la responsabilité de l'employeur*

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation *lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements*.

Cass Soc, 3 février 2010, pourvoi n° 08-44.019 durcit l'obligation de sécurité en précisant ce qu'elle entend par « obligation de résultat » : l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Les mesures prises par l'employeur ayant été insuffisantes, celui-ci était dans l'obligation de sanctionner le salarié qui commettait des actes de harcèlement sexuel et moral.

C) La responsabilité de l'employeur dans le cadre du licenciement du salarié harcelé

Cass Soc, 16 décembre 2010 pourvoi n° 09-41640

en cas d'absence prolongée pour arrêt maladie lié au harcèlement moral du salarié l'employeur ne peut arguer de la perturbation causée à l'entreprise du fait de l'absence prolongée. Le licenciement même en procédant au remplacement définitif du salarié ne sera pas envisageable.

Cass Soc, 3 mars 2009, pourvoi n° 07-44.082

Le licenciement pour inaptitude d'un salarié peut être annulé lorsqu'il est démontré que le harcèlement sexuel ou moral subi par le salarié est à l'origine de l'inaptitude

Cass Soc, 11 octobre. 2006, pourvoi n° 04-48.314.

Le licenciement à la suite d'absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et que cette absence est le résultat d'un harcèlement moral, le licenciement sera jugé nul

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD Sabine

Avocate au barreau de Paris

Pour aller plus loin:

HARCELEMENT MORAL: DEFINITION ET SANCTIONS.

HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL: LA PASSIVITE DE L'EMPLOYEUR DE NOUVEAU
SANCTIONNEE, SOC 6 JANVIER 2011