



Préjudice du salarié pour harcèlement et clause de non concurrence illégale

publié le **29/01/2011**, vu **5627 fois**, Auteur : [CANINI FORMATION](#)

Harcèlement discriminatoire, harcèlement moral, harcèlement sexuel, la Cour de Cassation fait application du régime de preuve favorable au salarié. Elle statue également sur les conséquences d'une clause de non concurrence illégale (Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 08-45.280).

I - ACTION EN JUSTICE DU SALARIE

Un salarié représentant du personnel a cité son employeur devant la juridiction prud'homale, s'estimant victime de **harcèlement moral**.

Il a fait l'objet de rétrogradation et de multiples alertes non suivies d'effet qu'il avait données sur le non-respect des règles de sécurité et qui ont finalement conduit à son accident du travail.

Refusant de démissionner, il a poursuivi ses fonctions ainsi que ses activités de représentation tout en demandant au conseil de prud'hommes de prononcer :

- la **résiliation judiciaire** de son **contrat de travail**,
- la **nullité de la clause de non concurrence** insérée dans le contrat de travail pour défaut de contrepartie financière.

Les demandes du salarié portaient en outre sur :

- la reconnaissance du **préjudice subi** au titre du **harcèlement moral**, d'une part ;
- la reconnaissance et la **réparation du préjudice subi** du fait de **l'illégalité de la clause de non-concurrence sans contrepartie financière**.

La Cour de cassation a donné raison au salarié victime du harcèlement.

II - SUR LA PREUVE DU HARCELEMENT

Article L1152-1 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 ».

Article L1152-4

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

L'article L1154-1 du Code du travail instaure un régime de preuve spécifique aux agissements de harcèlement sexuel, en effet :

Lorsque survient un litige relatif au harcèlement **discriminatoire, harcèlement moral ou harcèlement sexuel** :

1° le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement (ex. : sanctions disciplinaires réitérées, conjonction et répétition de faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté - Cass. Soc. 29/06/2005).

2° 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.

3° Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Ce régime de preuve du harcèlement est favorable au salarié.

La Cour de Cassation vient d'en faire une nouvelle application :

Peu importe les heures de délégation ou les arrêts de travail du salarié dès lors que celui-ci allègue devant les juridictions « **des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement** » ; il incombe « **à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement** ».

III - SUR LE PREJUDICE RESULTANT D'UNE CLAUSE DE NON CONCURRENCE ILLEGALE

A l'occasion de cette rupture, la Cour de cassation s'est également prononcée sur les conséquences préjudiciables pour le salarié, de la présence d'une clause de non concurrence sans contrepartie financière dans son contrat de travail.

La juridiction suprême a estimé que « **la stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au salarié** ».

En effet, « **le salarié se voyant empêché tout au long de la relation de travail de postuler dans des entreprises concurrentes et d'accepter d'elles des offres d'embauche** », l'indemnité due couvre également le préjudice subi en raison cet empêchement au cours de la relation de travail, et pas seulement à l'issue de celle-ci.

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

