



Notification d'avertissements injustifiés+ modification horaires+dégradation santé=harcèlement moral

Actualité législative publié le 13/05/2015, vu 3247 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Une salariée établissait qu'elle s'était vu délivrer des avertissements injustifiés et modifier sans son accord ses horaires de travail figurant au contrat de travail et que ces faits de nature à la déstabiliser avaient entraîné une dégradation de son état de santé et caractérisaient, pris dans leur ensemble, une situation de harcèlement moral. C'est en ce sens que vient de statuer la Cour de cassation.

Madame X a été engagée le 1er avril 2005 par Mme Y, en qualité de préparatrice en pharmacie.

Le 22 novembre 2007, elle a saisi la juridiction prud'homale pour harcèlement moral et non-respect de son contrat de travail.

Elle a été licenciée pour inaptitude par lettre du 11 mars 2008.

La Cour d'Appel de Fort de France a condamné l'employeur pour harcèlement moral.

Les ayants droit de l'employeur se sont pourvus en cassation.

Dans un arrêt du 15 avril 2015, la Cour de cassation rejette le pourvoi des ayants droits.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030501702>

Les ayants droits arguaient :

1°/ qu'il appartient au juge saisi d'une demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral de rechercher si le salarié établit la matérialité de faits qui pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement ; qu'en se fondant, pour faire droit à la demande de la salariée en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, sur une décision de l'inspecteur du travail retenant l'existence de notes de service « qui dénotent une référence comminatoire », d'avertissements démontrant une tension conflictuelle entre la salariée et l'employeur, et d'un changement d'horaire imposé, sans apprécier ni constater par elle-même la réalité de tels agissements, les ayants droits considéraient que la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1554-1 du code du travail ;

2°/ que le harcèlement moral implique des agissements précis à l'encontre d'un salarié déterminé visant à le déstabiliser et à provoquer une dégradation de ses conditions de travail ; qu'en retenant que le harcèlement moral dont la salariée se prétendait victime résultait de notes de services affichées sur le lieu de travail, les ayants droits considéraient que la cour d'appel, qui n'a pas fait

ressortir l'existence d'agissements précis visant personnellement la salariée a privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes ;

3°/ qu'en se fondant sur l'existence d'une tension conflictuelle dans les relations entre la salariée et l'employeur, sans constater que ladite tension était imputable à des faits permettant de caractériser un harcèlement moral, et sans vérifier, comme elle y était invitée, que cette situation n'était pas imputable au comportement déplacé et désagréable de la salariée, les ayants droits considéraient que la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

4°/ qu'en retenant l'existence d'une modification du contrat de travail sans répondre au moyen péremptoire des conclusions d'appel de Mmes Z... et A... qui faisaient valoir que la mention des horaires de travail dans le contrat de travail avait seulement valeur d'information, que le contrat de travail stipulait d'ailleurs expressément que ces horaires pourraient être modifiés en fonction des nécessités du service et que le changement litigieux, qui consistait en l'instauration d'une pause entre 13 heures et 14 heures et le remplacement du travail le jeudi matin par le mercredi matin constituait un simple changement des conditions de travail justifié par l'intérêt de l'entreprise et relevant du pouvoir de direction de l'employeur, les ayants droits considéraient que la cour d'appel a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Toutefois, la Cour de cassation ne retient aucun de ces arguments.

Au contraire, elle relève que « **la salariée établissait qu'elle s'était vu délivrer des avertissements injustifiés et modifier sans son accord ses horaires de travail figurant au contrat de travail et que ces faits de nature à la déstabiliser avaient entraîné une dégradation de son état de santé et caractérisaient, pris dans leur ensemble, une situation de harcèlement moral** ».

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: <http://avocats.fr/space/avocat-chhum>

<http://twitter.com/#!/fchhum>