



Salariés, cadres, cadres dirigeants - harcèlement moral : quels rôle et contrôle du juge ? (c. cass. 9 décembre 2020)

Commentaire d'arrêt publié le 23/12/2020, vu 4290 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris
Nantes Lille](#)

Monsieur Y a été engagé le 1er novembre 2009, avec reprise d'ancienneté au 19 janvier 2000, par la société Ramp Terminal One, en qualité d'assistant avion 1.

Dans un arrêt très pédagogique du 9 décembre 2020, la Cour de cassation affirme qu'il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

1) Faits et procédure

Monsieur Y a été engagé le 1er novembre 2009, avec reprise d'ancienneté au 19 janvier 2000, par la société Ramp Terminal One, en qualité d'assistant avion 1.

Estimant faire l'objet d'actes de discrimination et de harcèlement depuis notamment sa désignation en qualité de délégué syndical et invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes de dommages-intérêts.

2) Moyen du salarié

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors *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 éléments étrangers à tout harcèlement ; qu'en déboutant M. Y... de ses demandes aux motifs que ni le maintien d'un salarié sur son poste correspondant à ses fonctions, son expérience et ses qualifications, même au détriment des prescriptions et restrictions du médecin du travail, ni le refus de mobilité professionnelle, ni celui d'accorder des heures supplémentaires qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, ni la régularisation tardive des heures de délégation du salarié après rappel à l'ordre de l'inspecteur du travail, ni la dégradation constatée de l'état de santé du salarié dont il n'est pas établi qu'elle serait en lien avec le comportement de l'employeur, n'étaient de nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel qui a en réalité fait peser sur le seul salarié la charge de la preuve du harcèlement moral, a violé l'article L. 1154-1 du code du travail.* »

3) Arrêt de la Cour de cassation du 9 décembre 2020 (n°19-13.470)

Au visa des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, le second dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la cour de cassation affirme qu' **« il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement »**.

La Cour de cassation relève que pour rejeter les demandes formées au titre d'un harcèlement moral, l'arrêt du 10 janvier 2019 de la Cour d'appel de Paris retient que ni le maintien d'un salarié sur son poste correspondant à ses fonctions, son expérience et ses qualifications, même au détriment des prescriptions et restrictions du médecin du travail, ni le refus de mobilité professionnelle ni celui d'accorder des heures supplémentaires ne caractérisent des méthodes de gestion ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La Cour d'appel ajoute que les conditions d'emploi du salarié n'ont pas entraîné de dégradation de son état de santé, que les instances représentatives du personnel n'ont jamais été alertées, que la régularisation tardive des heures de délégation s'explique par le retard de transmission du salarié et par le débat qu'il y a eu entre l'employeur et le salarié sur la possibilité de les prendre durant les arrêts de travail. Il conclut que la matérialité d'éléments de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement, n'est pas démontrée.

Néanmoins, dans son arrêt du 9 décembre 2020, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au motif qu' **« en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait d'examiner les éléments invoqués par le salarié, de dire s'ils étaient matériellement établis, et, dans l'affirmative, d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve de l'existence du harcèlement moral sur le seul salarié, a violé les textes susvisés »**.

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

Source :

. C. cass. 9 décembre 2020, n°19-13470

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publies_2986/chambre_sociale_3168/2020_9595/c

. Salariés, cadres, cadres dirigeants : panorama 2017/2018 de la jurisprudence sur le harcèlement moral.

<https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-panorama-2017-2018-jurisprudence-sur,30830.html>

. Télétravail et Covid-19 : quelle protection des salariés contre le harcèlement moral ?

<https://www.village-justice.com/articles/teletravail-covid-quelle-protection-des-salaries-contre-harcelement-moral,34905.html>

. Salariés, cadres : management oppressant consistant dans d'incessants appels téléphoniques/SMS hors des heures de travail = harcèlement moral

<https://sudsolidairesroute.com/2014/07/22/salaries-cadres-management-oppressant-consistant-dans-dincessants-appels-telephoniquessms-hors-des-heures-de-travail-harcelement-moral/>

Frédéric CHHUM avocat et membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 4 rue Bayard 75008 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083