



Harcèlement moral : On ne peut pas pénaliser la victime pour avoir « contribué par son comportement à la dégradation des conditions de travail »

Jurisprudence publié le 29/08/2019, vu 1643 fois, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

Après avoir reconnu l'existence du harcèlement moral, la Cour d'Appel avait pénalisé la victime pour avoir pu contribuer par son propre comportement à la dégradation des conditions de travail. La Cour de Cassation censure cette décision.

La Cour d'Appel de Versailles a jugé qu'une élue du personnel avait été victime de discrimination syndicale et harcèlement moral, caractérisés par :

- deux tentatives de licenciement motivées par l'exercice de son mandat,
- reproches sur le dépassement d'horaires dû au débordement des audiences prud'homales auxquelles elle siégeait,
- mise en accusation devant les salariés lors des réunions des délégués du personnel,
- entrave à l'exercice des mandats de membres du CE et de déléguée syndicale notamment par le refus de convocation de la salariée ou de fixation de dates de réunion du CE lors de ses jours d'absence.

Cependant, après ces constats, la Cour d'Appel a jugé, de façon choquante à notre avis, qu'il y avait lieu de minorer l'indemnité revenant à la victime, au motif qu'elle « *a pu contribuer par son propre comportement lors des réunions des représentants du personnel à la dégradation des conditions de travail* ».

L'arrêt n'est pas explicite sur les perturbations auxquelles il fait référence, et l'on reste perplexe quant au grief fait à la salariée, alors même qu'une entrave à son mandat de représentant du personnel a parallèlement été reconnue.

Quoi qu'il en soit, la Cour de Cassation casse cet arrêt, au motif qu'il viole l'article L. 4122-1 du code du travail.

Ce dernier prévoit que :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur (...) il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

(...)

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

Autrement dit, si un salarié doit veiller à sa propre sécurité dans la mesure de ses moyens, son employeur ne peut tirer argument du comportement ou de la négligence de ce salarié pour minorer sa propre responsabilité.

Cet arrêt nous semble important.

En effet, lorsqu'il est débattu d'un harcèlement moral, toutes les réactions du salarié sont scrutées à l'excès et, pour peu qu'il ait été un peu véhément en essayant de se défendre, la tentation existe, chez certains employeurs et juges, de le rendre partiellement responsable des agressions qu'il a subies.

Un salarié qui écrit de trop nombreux courriers de protestation, s'énerve, marque son désintérêt pour son travail, porte des accusations, se verra rapidement regardé comme un « excité » qui a peut-être lui-même suscité les comportements dont il se plaint.

La Cour de Cassation nous permet de répondre à cet argument : le débat doit être centré sur les agissements de l'employeur.

Cass. Soc. 13 juin 2019 , pourvoi n°18-11115