Image not found or type unknown

Harcèlement moral pour suspension de la ligne téléphonique et de la messagerie électronique

publié le **09/12/2012**, vu **7285 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le 24 octobre 2012, la Cour de cassation a jugé que la suspension de la ligne téléphonique et de la messagerie électronique d'un salarié pendant son arrêt de travail, sans justification d'un intérêt légitime de l'employeur, permet de présumer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. Soc. 24 octobre 2012, N° de pourvoi: 11-19862).

Deux incriminations du harcèlement moral cohabitent aujourd'hui, l'une inscrite à l'article 222-33-2 du Code pénal et l'autre, identique, en l'article L. 1152-1 du Code du travail, prévoyant simplement des peines différentes.

L'article 222-33-2 du Code pénal incrimine "*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...".*

En l'espèce, Monsieur X a été engagé en qualité de directeur commercial.

Le salarié reprochait à son employeur de l'avoir moralement harcelé pour lui avoir coupé sa ligne téléphonique et son accès à internet pendant son arrêt de travail et envoyé un email comportant des accusations procédant en réalité que d'une volonté de le déstabiliser.

Sa direction avait en effet unilatéralement décidé de :

- installer une réponse automatique d'absence invitant les correspondants à rediriger leurs messages vers d'autres boîtes courriels,

- désactiver l'émission de courriels pour que son adresse email ne soit pas utilisée en son absence,

- et suspendre provisoirement le numéro de téléphone de portable professionnel.

Le salarié a donc saisi le conseil de prud'hommes de demandes de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et de condamnation de ce dernier pour harcèlement moral.

L’employeur, qui avait la faculté d’établir par tous moyens que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, a soutenu que ces mesures étaient appelées par la nécessité, Monsieur X étant absent depuis trois mois et demi, d’assurer la continuité du service qu’il n’effectuait plus.

Les juges d’appel ont estimé que le ton de l’email était « violent » et que les mesures prises par l’employeur pouvaient permettre de présumer l’existence d’un harcèlement car ce dernier ne justifiait pas que l’usage par le salarié des moyens techniques suspendus aurait mis en péril les intérêts de l’entreprise.

La cour de cassation a validé l’arrêt d’appel en jugeant :

> *« d'une part, que **la suspension des moyens de communication était intervenue en réaction à la volonté du salarié de défendre ses droits et n'était pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise**, d'autre part, que **la mise en cause de sa loyauté n'était justifiée par aucun élément objectif, en a déduit à bon droit que le harcèlement moral était caractérisé** ».*

Il découle de cette décision qu’en cas de litige relatif à un harcèlement moral, il incombe au salarié « d’établir des faits » permettant d’en présumer l’existence et que l’employeur doit alors prouver que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs qui y sont étrangers.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information (en cliquant ici).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés