



HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL : UN ARRET ET TROIS PRINCIPES JURISPRUDENTIELS

publié le **29/09/2010**, vu **7755 fois**, Auteur : [Anthony Bem](#)

Aux termes d'un arrêt riche d'enseignements rendu le 21 avril 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation a fixé trois principes relatifs au harcèlement moral des salariés.

Aux termes d'un arrêt riche d'enseignements rendu le 21 avril 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation a fixé trois principes relatifs au harcèlement moral des salariés.

La cour de cassation a en effet jugé que :

- **la tentative de rupture amiable de son contrat de travail par une salariée, ainsi que son état dépressif à l'origine d'un arrêt de travail laisse présumer l'existence d'un harcèlement moral,**
- **« l'ancienneté de certains faits peuvent caractériser un harcèlement » peu importe que ces faits remontent à plusieurs années et aient déjà donné lieu à une sanction par la justice",**
- **« il incombe à l'employeur de prouver que ses agissements n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement »**

Le présent article vient en continuité d'un précédent article intitulé « [le harcèlement moral au travail](#) ».

Afin de se prononcer, la cour de cassation s'est fondée sur deux articles importants du code du travail concernant le harcèlement moral au travail à savoir :

- L'article 1152-1 du code du travail qui dispose qu'« *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.* »
- L'article 1154-1 du code du travail qui dispose que « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.* »

En l'espèce, cette affaire concernait une salariée qui a profité de son licenciement pour dénoncer le harcèlement moral dont s'est rendu coupable son employeur à son encontre.

Il ressort de cette décision que le harcèlement est présumé dès lors que :

- La salariée avait tenté de rompre son contrat de travail de manière amiable ;

- La salariée se trouvait en arrêt de travail suite à un état dépressif médicalement constaté.

Surtout, cet arrêt est important dans la mesure où il rappelle que dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.

Ainsi, en cas de procédure pour harcèlement moral, l'employeur ne pourra se dédouaner qu'en rapportant la preuve qu'il n'est pas à l'auteur de faits constitutifs d'un harcèlement.

Or, il s'agira souvent d'une preuve particulièrement difficile à rapporter, voir impossible, comme toute preuve d'un événement négatif.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

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