



Contester le harcèlement moral au travail en 2017

Actualité législative publié le 30/11/2017, vu 3852 fois, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

Faire condamner le harcèlement moral dont il est victime permet au salarié d'obtenir la nullité de son licenciement. Or, le barème "Macron" ne s'applique pas aux licenciements nuls : le salarié harcelé peut donc obtenir une indemnité minimale de 6 mois de salaire brut quelque soit son ancienneté dans l'entreprise (article L.1235-3-1 du Code du travail) fixée en fonction de son préjudice.

Le code du travail prohibe toute sanction du salarié victime ou témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel (article L 1152-2 du code du travail).

Les Juges assurent une protection efficace de la loi et du salarié harcelé en 2017 comme en 2016 – en savoir plus :

<https://www.village-justice.com/articles/salaries-sachez-prouver-votre,21901.html>

Trois axes majeurs ressortent des décisions rendues :

1. Les juges confirment que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat de prévention et de sanction du harcèlement moral.

Les juges sanctionnent l'employeur qui n'a pas suffisamment initié une prévention efficace du harcèlement moral dans son entreprise.

1ère décision : La sanction de l'employeur pour défaut de prévention du harcèlement moral apparaît radicale :

« Mais attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ».

L'employeur avait très tardivement réagi et la cour d'appel en concluait : *« tant de l'absence de justification par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement que de son absence de réaction immédiate et appropriée aux faits dénoncés par le salarié »* que l'employeur avait manqué à son obligation de résultat (Cassation chambre sociale arrêt du 13 juillet 2017 n°16-13734).

Cette décision traduit un rappel à l'ordre sévère de l'employeur par la Cour de cassation qui doit prévenir en amont le harcèlement moral et le faire cesser immédiatement dès qu'il en a été informé.

2ème décision : L'employeur est ici sanctionné car il n'a pas pris toutes les mesures permettant de prévenir le harcèlement moral :

« Mais attendu qu'ayant relevé par des motifs non critiqués que la salariée avait été victime d'agissements de harcèlement moral à l'origine d'un arrêt de travail pour maladie,

la cour d'appel, qui a exactement rappelé les dispositions de l'article L.4121-1 du Code du travail dont il résulte qu'elles imposent à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, et qui a constaté, d'une part, que l'employeur ne justifiait pas avoir pris toutes les mesures propres à prévenir la survenance des agissements de harcèlement moral dont était victime la salariée....,

n'a fait qu'appliquer les dispositions des articles L.1152-2 et L.1152-3 du Code du travail en statuant comme elle l'a fait » (Cassation chambre sociale arrêt du 5 juillet 2017 n°16-14216).

2. Les salariés qui dénoncent des faits de harcèlement moral sont protégés par les Juges (article L.1152-2 du Code du travail)

1ère décision : La cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir : « relevé qu'à la suite de la dénonciation des agissements de harcèlement moral de son supérieur par le salarié, jamais sanctionné au cours des 10 années précédentes, l'employeur avait pris à son encontre deux mesures disciplinaires successives et que les faits reprochés étaient intervenus concomitamment aux agissements de harcèlement moral, la cour d'appel en ayant exactement déduit la nullité du licenciement » (arrêt précité 13 juillet 2017 n°16-13734).

2ème décision : La cour de cassation casse l'arrêt d'appel qui n'a pas statué en prenant en compte l'ensemble des éléments portés à leur connaissance :

« Attendu cependant que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait informé la société de son action prud'homale par lettre du 21 octobre 2010 en raison de faits de harcèlement moral dont il se prétendait victime de la part du président du groupe, que ce dernier avait réfuté cette accusation par lettre du 29 octobre et que la lettre de licenciement du 16 novembre faisait état de cette accusation de harcèlement évoquée comme stratégie de défense inacceptable,

la cour d'appel, qui ne s'est pas expliquée sur la concomitance entre la dénonciation des faits et le déclenchement de la procédure de licenciement, ni sur les termes des lettres précitées du président du groupe reprochant au salarié les accusations de harcèlement moral formulées à son encontre, n'a pas légalement justifié sa décision » (Cassation chambre sociale 3 février 2017 n°15-16340).

La concomitance entre la dénonciation de faits de harcèlement et la procédure de licenciement engagée a permis aux juges de caractériser une sanction interdite du salarié harcelé (article L.1152-2 du Code du travail).

3. La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a facilité la preuve du harcèlement moral par le salarié harcelé.

Auparavant, le salarié harcelé devait « **établir** » des faits de harcèlement moral, il doit désormais « **présenter** » au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence du harcèlement moral.

L'employeur doit y répondre en prouvant que les faits présentés ne caractérisent pas des actes de harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (article L.1154-1 du Code du travail).

La Cour de Cassation sanctionne la méthodologie erronée des juges du fond chaque fois qu'ils omettent de prendre en compte « **l'ensemble** » des éléments présentés par le salarié.

1ère décision : Alors que la La cour d'appel a rejeté le harcèlement moral aux motifs que le CHSCT saisi par l'employeur n'aurait pas constaté l'existence d'un harcèlement moral tout en constatant que le Responsable hiérarchique qui avait un comportement inadapté avait été sanctionné par un avertissement de l'employeur, et que le salarié victime avait été écarté ponctuellement de l'agence pour une mission temporaire.

Relevant ces contradictions des juges du fond, la Cour de cassation juge :

« Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait sanctionné son supérieur hiérarchique pour les agissements dénoncés par la salariée à laquelle il avait proposé un éloignement ponctuel, de nature à apaiser la situation,

ce dont elle aurait dû déduire que la salariée établissait des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés » (Cassation chambre sociale 13 juillet 2017 n°16-12701).

2ème espèce : Alors que la cour d'appel a relevé que « *seules les déclarations de la salariée à son médecin traitant permettent d'attribuer la constatation d'un stress et d'une anxiété intense à un harcèlement moral subi au travail...et que le rapport d'enquête du CHSCT établi que la salariée n'était pas victime de pressions et de conditions de travail difficiles* »,

La Cour de cassation constate que : « *Vu les articles L. 1152-1 et L.1154-1 du Code du travail... Qu'en statuant ainsi, sans examiner l'ensemble des éléments invoqués par la salariée à l'appui de ses allégations de harcèlement moral, parmi lesquels la mutation géographique à quatre-vingt kilomètres de son domicile, la mise en place d'une formation préalable et le refus de lui verser des congés payés la cour a violé les textes susvisés* » (Cassation chambre sociale 22 février 2017 n°15-22378).

3ème décision : La Cour de cassation condamne l'arrêt d'appel :

« Qu'en se déterminant ainsi, sans prendre en compte l'ensemble des éléments allégués par le salarié, notamment l'absence de paiement par l'employeur du complément de salaire pendant l'arrêt maladie et le maintien de la mise à pied conservatoire nonobstant le refus de l'inspection du travail d'autoriser son licenciement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision » (Cassation chambre sociale 8 mars 2017 n°15-27579).

En 2017, par une application ferme de la loi, les juges sont une protection essentielle au harcèlement moral.