Image not found or type unknown

Salariés sachez prouver le harcèlement moral dont vous êtes victime en 2016

Actualité législative publié le **12/05/2016**, vu **2373 fois**, Auteur : Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste

Le harcèlement moral est défini aux articles L 1152-1 et L1154-1 du code du travail mais c'est la Cour de cassation qui détermine au fil de sa jurisprudence les conditions dans lesquelles les juges doivent reconnaître l'existence du harcèlement moral du salarié.

Le harcèlement moral est défini aux articles L 1152-1 et L1154-1 du code du travail mais c'est la Cour de cassation qui détermine au fil de sa jurisprudence les conditions dans lesquelles les juges doivent reconnaître l'existence du harcèlement moral du salarié.

1. Les Juges doivent apprécier les faits dans leur ensemble (13 janvier 2016 n°14-10824) .

Dans cet arrêt, un salarié ingénieur système est débouté en appel de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral alors que :

- si des tensions étaient bien réelles au sein de l'entreprise,
- que des courriels établissaient que le salarié, comme d'autres salariés, avait fait l'objet de remarques et de critiques fréquentes de l'employeur et que des rapports du CHSCT confirmaient une nette augmentation des licenciements.

Les juges du fond ont considéré que le salarié n'établissait pas l'existence d'agissements dont il aurait été personnellement victime.

Relevant d'autres faits non exploités par la Cour, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel aux motifs suivants :
« Qu'en se déterminant ainsi, sans examiner l'ensemble des faits que le salarié invoquait comme permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, notamment

- des convocations régulières par ses supérieurs hiérarchiques pour des motifs inexistants ou inexacts

- *et la privation de toute augmentation de salaire et primes, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».*

2. Les juges ne doivent donc pas apprécier le harcèlement moral à la lecture de chaque faits pris isolément mais dans leur ensemble(20 janvier 2016 n°14-18416).

Il s'agissait d'une secrétaire harcelée dont les juges d'appel avait rejeté la demande de harcèlement moral car selon eux :

- Un incident en 2009 avait suscité les excuses de l'employeur,
- Certes une « *mésentente* » entre le salarié et l'employeur et un certificat médical évoquant une dépression sévère étaient justifiés mais cela ne constituait qu'un incident isolé ne permettant pas de justifier d'un harcèlement moral,
- le paiement tardif du salaire s'expliquerait par « une erreur comptable »,
- les deux échanges de courriel critiques résulterait de la *« liberté de ton en usage dans le cabinet »* à laquelle la salarié elle-même s'associait excluant qu'elle aurait *"pu sérieusement être choquée par le compte tenu de ces messages »*.
- l'avis d'inaptitude à tout poste avec danger immédiat postérieur ne *« saurait suffire, en l'absence de tout nouveau fait précis à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral »*.

La Cour de cassation casse cet arrêt considérant que les juges d'appel n'ont pas apprécié les faits dans leur ensemble :

« Qu'en statuant ainsi, en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis et les certificats médicaux laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

3. Les juges doivent apprécier le harcèlement moral sans tenir compte de l'intention de son auteur (20 janvier 2016 n°14-23322).

Les demandes d'un salarié avait été rejetées, la cour d'appel estimant qu'il n'établissait pas l'intention malveillante de l'employeur, même s'ils ont relevé un véritable mal être ressenti par le salarié.

La cour d'appel en concluait que les agissements de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction même exercé de manière autoritaire et mal ressenti par le salarié ne caractérisaient pas un harcèlement moral.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel en rappelant aux juges du fond :

« Qu'en statuant ainsi, alors que le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, la cour d'appel a violé les textes susvisés » (20 janvier 2016 n°14-20322).

4. Les juges doivent apprécier le harcèlement moral indépendamment de la courte période durant laquelle les faits se sont déroulés (21 janvier 2016 n°14-22203)

Un directeur commercial évoquait un harcèlement moral sur une période inférieure à un mois (il justifiait d'exigences soudainement très précises de l'employeur dont calendriers prévisionnels, rapports de visite de terrain, validation de ses déplacements, présences exigées sur le terrain, accusés réception des courriels, et d'un tout aussi soudain avertissement disciplinaire du 09 mai

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

2011).

La cour n'y voyait là aucun harcèlement mais :

« un profond désaccord (de l'employeur) avec la demande de rupture amiable de la relation de travail (qu'il interprétait comme) la volonté (du salarié) de ne plus travailler correctement pour la société (l'employeur ayant) entendu dès lors accroître son contrôle, il ne peut être considéré, compte tenu de la courte période durant laquelle ils se sont déroulés, (que ces faits) étaient consécutifs d'un harcèlement moral ».

La Cour de cassation considère que les juges du fond ne pouvaient écarter l'existence d'un harcèlement moral au seul motif de la brièveté de la période de harcèlement :

« Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de la courte période durant laquelle les faits s'étaient déroulés, alors qu'il lui appartenait d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié qui soutenait que, postérieurement au 9 mai 2011, l'employeur avait poursuivi ses agissements en lui adressant, alors qu'il était en arrêt de travail, de nombreux courriers comportant des accusations et des menaces, puis de rechercher si les éléments matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, ».

5. Quelques autres décisions rendues au 1er trimestre 2016 confirmant l'existence d'un harcèlement moral :

- Un avertissement injustifié et l'existence d'un document écrit de l'employeur mentionnant *« récolter tous les éléments pour le virer » (28 janvier 2016 n°14-18076) ;*
- L'employeur qui ne justifierait pas avoir déféré aux préconisations du médecin du travail qu'il invitait à reconsidéré l'affection du salarié (handicapé) au poste en cause pour raisons médicales liées à son handicap (3 février 2016 n°14-26671) ;
- Les propos dénigrants tenus à l'encontre du salarié couplé avec une « *stratégie de découragement »* envisagée à son encontre par la direction pendant ses arrêts maladies et le *« retentissement de ces faits sur la santé du salarié » (3 février 2016 n°14-21566) ;*
- Des interventions dans le bureau de la salariée chirurgien-dentiste en présence de patients avec des accusations et des reproches invectives et des violences verbales sanctionnées par la chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des chirurgiens-dentistes de l'employeur *(10 février 2016 n°14-13791) ;*
- Pris conjointement le non-paiement de la totalité du salaire du salarié, la mise en congé forcée d'un jour du salarié lors de la reprise de son travail à l'issue d'un arrêt maladie, la modification de son contrat de travail et l'altération de son état de santé constatée médicalement *(2 mars 2016 n°14-23684).*

La Cour de cassation maintient en 2016 une protection du salarié harcelé dont nous suivrons l'analyse au fil des décisions qui seront rendues dans les mois prochains.

Judith Bouhana
Avocat spécialiste en droit du travail
www.bouhana-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés