



L'existence d'une situation de harcèlement moral

Jurisprudence publié le **19/09/2022**, vu **2306 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de VERSAILLES est amenée à apprécier le bien-fondé d'une demande de dommages et intérêts au titre d'un harcèlement moral.

[CA VERSAILLES, 08 septembre 2022, RG n° 20/00507](#) *

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de VERSAILLES est amenée à apprécier le bien-fondé d'une demande de dommages et intérêts au titre d'un **harcèlement moral**.

Tout d'abord, on rappellera que l'article L. 1152-1 du code du travail 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.

En la matière, les **règles de preuve** sont aménagées au profit des salariés.

Dans un premier temps, il appartient au salarié d'apporter des éléments de fait **laissant supposer** l'existence d'un harcèlement. Il n'a donc pas besoin d'apporter la preuve irréfutable de la réalité des faits de harcèlement moral.

Une fois ces premiers éléments apportés, il appartient, ensuite, à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des **éléments objectifs étrangers** à tout harcèlement.

Au final, le juge forme **sa conviction** après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

A titre d'illustration, la constatation d'une altération de l'état de santé d'un salarié n'est pas à elle seule de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ([Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 18-14.069](#)).

Autrement dit, outre une **altération de l'état de santé**, le salarié doit apporter des éléments tangibles caractérisant un manquement de son employeur.

De manière constante, la jurisprudence estime que le non-respect des **préconisations** émises par le médecin du travail peut constituer des faits de harcèlement moral ([Cass. soc., 04 novembre 2020, n° 19-11.626](#) ; [Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 20-23367](#)).

De même, l'**usage intempestif** et non justifié du pouvoir de sanction de l'employeur en engageant treize procédures de licenciement est susceptible de constituer des faits de harcèlement moral ([Cass. soc., 10 mars 2021, n° 19-24487](#)).

En revanche, un **unique avertissement injustifié** ou un fait isolé ne peut caractériser une situation de harcèlement moral ([Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-25.615](#)).

Au cas présent, il était question d'un salarié engagé en qualité de pâtissier. Au cours de la relation contractuelle, il avait rencontré plusieurs fois le médecin du travail qu'il l'avait déclaré apte en émettant des **restrictions** quant au port de charges lourdes.

Il avait également fait l'objet de plusieurs **sanctions disciplinaires** avant son licenciement.

Ultérieurement, il a saisi les juridictions prud'homales notamment en vue de réclamer des **dommages et intérêts** pour harcèlement moral.

Au soutien de cette demande, il faisait valoir que :

- son salaire ne lui a pas été payé en temps utile,
- il n'a pas bénéficié du versement de cotisations de mutuelle indûment perçues,
- l'employeur a refusé de respecter les préconisations du médecin du travail,
- il a fait l'objet de dénonciations calomnieuses.

Après avoir rappelé les règles susvisées et au regard des pièces produites par le salarié, la Cour d'appel de VERSAILLES estime que ces éléments de fait, **pris en leur ensemble**, laissent supposer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral.

Il incombait, dès lors, à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs **étrangers à tout harcèlement**.

Celui-ci démontrait que les manquements au paiement du salaire résultaient **d'erreurs involontaires** qui ont été régularisées par le paiement des sommes dues au salarié dès que celui-ci en a fait la demande.

Cependant, l'employeur ne justifiait par aucun élément objectif étranger à tout harcèlement moral, **l'absence de prise en compte** de la préconisation du médecin du travail visant à éviter au salarié le port de charges lourdes. La Cour avait également annulé un **avertissement injustifié** et les reproches adressés au salarié concernant la commission d'infractions à la législation sur les stupéfiants n'étaient pas établis.

La Cour accorde donc des dommages et intérêts au salarié au titre du harcèlement moral subi.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.