Image not found or type unknown

HARCELEMENT MORAL: ACTUALITE D'ETE

publié le **31/08/2012**, vu **3665 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

Quelle est la dernière actualité concernant le harcèlement moral ?

La chambre Criminelle et la chambre Sociale de la Cour de cassation ont considéré que les éléments constitutifs de l'infraction de harcèlement moral étaient suffisamment définis.

Elles ont ainsi refusé de renvoyer la question de la constitutionnalité de la loi au Conseil constitutionnel par voie de question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

Soc, 11 juillet 2012 *N° de pourvoi 12-40051* et **Crim 11 juillet 2012** *N° de pourvoi 11-88114* ont refusé de renvoyer la question de la constitutionnalité de la loi au Conseil constitutionnel au motif que:

" Les dispositions contestées ont déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans les motifs et le dispositif de sa décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 relative à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale"

Cette décision est intervenue alors que le **4 mai 2012,**l'article 222-33 du code pénal réprimant le délit de harcèlement sexuel avait été jugé contraire à la Constitution,parce que trop flou dans la définition de ses éléments constitutifs, si bien qu'une réforme legislative a dû intervenir le 6 août dernier.

A cet effet, le lecteur pourra lire: HARCELEMENT SEXUEL: LA NOUVELE DEFINITION EST ARRIVEE

Rappelons ce que dit la loi du harcèlement moral.

article L. 1152-1 du Code du travail

« 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 ».

Article 222-33-2 du code pénal

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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Abordons aussi les 3 arrêts du **6 juin 2012** de la chambre sociale de la Cour de cassation Cass. soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-28.345 et Cass. soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-28.199 ,**Cass, Soc,6 juin 2012**

,pourvoi N°**10-27694**

I-Soc, 6 juin 2012,N° de pourvoi: 10-28345 sur la dénonciation mensongère du harcèlement

Dans cet arrêt la cour estime que constatant qu'un salarié avait dénoncé de façon mensongère des faits inexistants de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable du département comptable, la cour d'appel, caractérisant la mauvaise foi du salarié au moment de la dénonciation des faits de harcèlement, a pu par ce seul motif décider que ces agissements rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave.

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 mars 2010), que Mme X..., engagée par la société Sogep en qualité d'aide-comptable à partir du 1er février 1985, a été licenciée pour faute grave par lettre du 28 août 2006 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une faute grave et de la débouter de l'ensemble de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes des l'article L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié notamment pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ; qu'après avoir relevé qu'il n'est nullement inconcevable que la salariée ait pu être effectivement victime, fût-ce sur quelques semaines seulement, de faits ayant pu caractériser une situation de harcèlement moral, la cour n'a pu légalement retenir à l'encontre de ladite salariée en l'état de cette donnée une faute grave justifiant un licenciement sans préciser ce qu'il en était de la période de harcèlement moral et ce d'autant que la salariée a connu une longue période d'arrêt de maladie et qu'un mois après avoir repris elle eut une rechute puis fut licenciée ; qu'ainsi l'arrêt n'est pas légalement justifié au regard de l'article précité, ensemble de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ qu'en toute hypothèse ainsi qu'en avait jugé les premiers juges la salariée qui avait 21 ans d'ancienneté au sein de la structure n'avait fait qu'exprimer un ressentiment au regard du comportement de M. Y... à son endroit et était de plus confrontée à des instructions différentes voire contradictoires, de ce dernier et de M. Z... qui était susceptible de causer à la salariée un trouble légitime dans la perception qu'elle pouvait avoir des tâches qu'elle devait accomplir en sorte que dans un tel contexte la salariée n'avait fait qu'exprimer par écrit, certes de façon maladroite, une incompréhension étant de plus observé que le courrier du 12 juillet 2006 constituait la réponse que la salariée a faite à un courrier du 3 juillet 2006 de M. A... ; qu'en ayant demandé à la cour de confirmer le jugement sur le motif de la rupture et donc en ne tenant pas compte de ces données convergentes tout en relevant qu'il n'est nullement inconcevable que la salariée ait pu être effectivement victime – fût-ce sur quelques semaines – de faits ayant pu caractériser une situation de harcèlement moral et qu'il est également plausible que la salariée,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

habituée à un mode d'exercice de ses fonctions depuis quelques 21 ans, ait été en proie à des difficultés personnelles en étant confrontée à son retour d'un long arrêt de maladie à un nouvel interlocuteur, en la personne de M. Y... et aux méthodes de ménagement distinctes mises en oeuvre par celui-ci, la cour qui retient dans un tel contexte une faute grave à l'encontre de la salariée résultant de propos prétendument calomnieux tenus à l'égard de M. Y... avec dépôt d'une main courante au commissariat et une attitude non conforme aux pratiques de la société, ne justifie pas légalement son arrêt au regard des textes cités au précédent élément de moyen ;

3°/ que la cour n'a pu sans se contredire relever qu'il n'est nullement inconcevable que la salariée ait été effectivement victime fût-ce sur quelques semaines seulement, de faits ayant pu caractériser une situation de harcèlement moral et relever par ailleurs que la salariée n'a pu caractériser une situation de harcèlement moral ce qui révèle une méconnaissance des exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que la cour n'a pu également sans se contredire à nouveau constater à la page 4 de son arrêt qu'il n'est nullement inconcevable que la salariée ait pu être effectivement victime, fût-ce quelques semaines seulement, de faits ayant pu caractériser une situation de harcèlement moral et affirmer par la suite pour retenir une faute grave que la dénonciation de tels faits susceptibles de caractériser un harcèlement moral, faits inexistants, ne consiste en effet jamais qu'en autant d'accusations mensongères, voire calomnieuses, de harcèlement moral, ayant revêtu une particulière gravité et n'ayant donc pu être légitimement portées avec une telle légèreté, voire désinvolture, tant elles étaient effectivement, par leur nature, susceptibles de nuire à leur destinataire, M. Y..., à l'encontre duquel elles étaient formulées ; qu'en retenant de tels motifs radicalement inconciliables la cour méconnait de plus fort ce que postule l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ qu'après avoir constaté que le licenciement de la salariée loin d'être sans cause réelle et sérieuse, voire entaché de nullité, pour n'être prétendument intervenu qu'en réaction à la dénonciation effectuée de bonne foi par la salariée d'une situation de harcèlement moral dont elle aurait été ou se serait même légitimement cru victime – se fût-elle alors éventuellement méprise et l'existence d'une telle situation de harcèlement n'eut-elle point été finalement consacrée-, repose sur une faute grave ayant comme telle rendu impossible la poursuite de la relation de travail, y compris pendant la durée, même limitée du préavis, la méprise de la salariée était nécessairement exclusive de bonne foi cependant que la salariée avait 21 ans d'ancienneté et était confrontée à des ordres et contrordres après qu'une longue maladie l'ait écartée de l'entreprise et lors de son retour qui n'a duré que quelques semaines, si bien qu'en statuant comme elle l'a fait par une motivation insuffisante, inopérante et contradictoire, la cour ne justifie pas légalement son arrêt au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-3 et L. 1234-1 du code du travail ;

Mais attendu que constatant que la salariée avait dénoncé de façon mensongère des faits inexistants de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable du département comptable, la cour d'appel, caractérisant la mauvaise foi de la salariée au moment de la dénonciation des faits de harcèlement, a pu par ce seul motif décider que ces agissements rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

II- Soc, 6 juin 2012,N° de pourvoi: 10-10-28199 sur la dénonciation mensongère du harcèlement

Dans cet arrêt la cour précise qu'il en va de même dans le cas de dénonciation d'actes de maltraitance imaginaires par le personnel médical.

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 19 octobre 2010), que Mme X..., qui était employée en qualité d'éducatrice spécialisée en internat depuis le 21 novembre 1991 par l'association Sauvegarde 71, a été licenciée pour faute grave par lettre du 5 septembre 2008 pour avoir porté des accusations de maltraitance non fondées à l'encontre de responsables du centre éducatif et manipulé des jeunes pour crédibiliser ces accusations ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 18 septembre 2008 notamment pour obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; que la lettre de licenciement du 5 septembre 2008 indique que la faute grave qui aurait été commise par Mme X... consisterait à avoir usé de son influence auprès de certains pensionnaires afin d'obtenir de leur part des déclarations infondées imputant aux membres de l'encadrement des faits de maltraitance imaginaires afin de provoquer leur renvoi ; qu'en relevant que les déclarations litigieuses faisaient état d'actes de maltraitance qui n'étaient pas avérés, puis en affirmant l'existence à cet égard d'une « manipulation » imputable à la salariée, au seul motif que « ce comportement de Marie-Thérèse X... a été mis en évidence dans le rapport rédigé dans le cadre de la procédure d'investigation qui a été conduite par les services de la gendarmerie de Chatenoy-le-Royal qui a conclu au caractère non fondé des accusations de maltraitance portées à l'encontre de MM. Z..., A...et B...et à une éventuelle tentative de règlement de compte initiée par M. C..., Mme C...et Marie-Thérèse X... visant les nouveaux responsables de l'établissement », sans que soit caractérisée avec certitude la manipulation imputée à Mme X..., puisque le rapport de gendarmerie se bornait à faire état d'une « éventuelle tentative de règlement de comptes », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'en estimant que le licenciement pour faute grave de Mme X... était fondé, cependant qu'il résultait de la lettre de licenciement que les conclusions de l'enquête pénale étaient connues de l'employeur à la date du 4 juillet 2008, que l'entretien préalable s'est tenu le 20 août 2008 et que le licenciement est en date du 5 septembre 2008, ce dont il résultait que la salariée, qui n'avait fait l'objet d'aucune mesure conservatoire, avait continué à travailler dans l'entreprise pendant deux mois, la cour d'appel, qui n'a pas recherché la date à laquelle l'employeur avait mis en oeuvre la procédure disciplinaire, et qui n'a pas recherché si cette mise en oeuvre s'était réalisée dans un délai restreint après connaissance prise par

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'employeur de la faute prétendument commise par la salariée, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que dans ses conclusions d'appel Mme X... indiquait qu'elle avait « en toute hypothèse fait l'objet d'une sanction discriminatoire dans la mesure où Mme C...(qui a été mise en cause strictement dans les mêmes conditions (…) et qui a été signataire des mêmes documents …) a pour sa part fait l'objet d'une simple sanction de trois jours de mise à pied disciplinaire » ; qu'en constant effectivement que M. et Mme C...étaient également à l'origine de la prétendue « manoeuvre » litigieuse, tout en laissant sans réponse les conclusions susvisées de Mme X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel qui, appréciant les éléments de fait qui lui étaient soumis, a retenu, par motifs propres et adoptés, que la dénonciation de la salariée était mensongère, s'insérant dans une campagne de calomnie, et procédait d'une volonté de nuire à des membres du personnel d'encadrement, a pu en déduire, sans modifier l'objet du litige, que cette dénonciation, faite de mauvaise foi, constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ;

Attendu, ensuite, que le fait de sanctionner différemment des salariés ne constitue pas en soi une discrimination au sens de la loi, dès lors que le salarié n'invoque ni détournement de pouvoir ni discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable comme nouveau et mélangé de fait et de droit en sa deuxième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

III-Soc, 6 JUIN 2012, pourvoi N°10-27694 sur l'indemnisation du salarié victime de harcèlement moral

Dans cet arrêt M. X. a été réformé, le 25 juin 2007, avec autorisation de l'inspection du travail, à la suite d'un avis d'inaptitude à son poste statutaire. Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes, notamment pour discrimination et harcèlement moral. La Cour de cassation précise, dans un arrêt en date du 6 juin 2012, pourvoi N°10-27694 que le salarié victime de harcèlement moral peut se voir allouer à la fois des dommages-intérêts et une indemnisation pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention, et ce d'autant plus lorsque ce dernier s'est abstenu d'agir contre les comportements abusifs qui lui avaient été signalés.

Cassation partielle

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé à compter du 6 septembre 1993 en qualité d'agent de sécurité par la RATP, a été réformé, le 25 juin 2007, avec autorisation de l'inspection du travail, à la suite d'un avis d'inaptitude à son poste statutaire ; qu'il a saisi la juridiction

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes, notamment pour discrimination et harcèlement moral ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que la RATP fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à M. X... une somme en réparation du préjudice résultant de la violation de l'obligation de prévention du harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges du fond ne peuvent appuyer leurs décisions sur des éléments de preuve dépourvus de pertinence ; qu'en l'espèce, la cour, qui a estimé que le rapport d'audit établi par le cabinet Emergences était de nature à établir un manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement moral, quand la RATP avait souligné, dans ses conclusions, que cet élément de preuve était dépourvu de pertinence, car il se fondait sur le seul " ressenti " d'une catégorie d'agents, sans être étayé par le moindre élément concret, outre qu'il avait été établi pour être produit dans une autre instance, a violé l'article 1315 du code civil ;

2°/ que le manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise ne peut se cumuler avec l'indemnisation des actes de harcèlement moral eux-mêmes, dès lors qu'ils sont imputés à l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour, qui a accordé à M. X... une indemnisation au titre de la méconnaissance, par la RATP, de son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise et des dommages-intérêts réparateurs du harcèlement moral que lui aurait fait subir son employeur, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a souverainement apprécié la force probante qu'il convenait d'attacher au rapport d'audit en cause ;

Attendu, ensuite, que les obligations résultant des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu la loi des 16 et 24 août 1790 ;

Attendu que si elle ne prive pas le salarié du droit de demander réparation du préjudice qui est résulté du harcèlement moral dont il a été victime, l'autorisation de licenciement accordée par l'autorité administrative ne permet plus au salarié de contester la cause ou la validité de son licenciement en raison d'un harcèlement ;

Attendu que pour condamner la RATP à payer à M. X... une somme à titre d'indemnité au titre des effets de la rupture, l'arrêt retient que la rupture du contrat de travail est consécutive à la dégradation de la santé du salarié suite aux agissements de harcèlement moral dont il a été victime, qu'en conséquence, le licenciement produit les effets d'un licenciement nul, justifiant l'allocation de dommages-intérêts ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le premier moyen du pourvoi incident :

Vu l'article L. 1134-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes tendant à ce que la RATP soit condamnée à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l'arrêt retient que M. X... expose que ses efforts continus de formation et l'obtention de différents diplômes devaient lui permettre au minimum d'obtenir un poste d'agent de maîtrise au sein du département environnement et sécurité, qu'il affirme également que plusieurs autres salariés dont l'ancienneté est comparable à la sienne sont devenus pilotes de sécurité et ont tous accédé au statut d'agent de maîtrise niveau 9 ou 10, que cependant le salarié a pris l'initiative des différentes formations qu'il a pu suivre, que dans ces circonstances l'article 4. 1 du protocole sur la formation professionnelle continue stipule que la reconnaissance des diplômes obtenus n'est pas de plein droit, que par ailleurs, la RATP démontre par une attestation du 20 janvier 2005 de M. Y..., chargé de mobilité de l'encadrement, et d'une lettre adressée à M. X... le 23 décembre 2005, que M. X... n'a pas exercé les droits qui lui étaient ouverts au titre de la bourse de l'emploi afin de valoriser ses diplômes, qu'enfin, s'agissant du panel de comparaison proposé, le salarié ne développe pas son argumentation se contentant des allégations rapportées, qu'il ressort de ces constatations que les éléments avancés par M. X... ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans examiner le panel de comparaison produit par le salarié ni vérifier si le salarié n'avait pas connu une stagnation de sa carrière en dépit de l'obtention de plusieurs diplômes dans le domaine de la sécurité pouvant être utiles à l'exercice de son activité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu que la cassation sur le premier moyen du pourvoi incident entraîne par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de la demande de reclassification critiqué par le second moyen du pourvoi incident qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne la nullité de la rupture et l'indemnité allouée à ce titre, la demande à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, et la demande à titre de reconstitution de carrière, l'arrêt rendu le 12 octobre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés