

PREUVE DU HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL: ETAT TEXTUEL ET JURISPRUDENTIEL JUSQU'A JUILLET 2011

publié le 13/07/2011, vu 19507 fois, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

Quel est l'état textuel et jurisprudentiel lié au harcèlement moral ? Telles sont les questions. Une étude de la jurisprudence clé sera présentée au lecteur jusqu'à... aujourd'hui.

I- Etat textuel sur le harcèlement moral

A) Code du travail: Les 8 textes clés en la matière

a) *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** ».

b) *article L 1152-2 du code du travail*

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

c) *article L 1152-3 du code du travail*

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

d) *article L 1152-4 du code du travail*

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

e) *article L 1154-1 du code du travail*

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

f) *article L 1155-2 du code du travail* modifié par la [LOI n°2010-769 du 9 juillet 2010 - art. 35](#)

Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement **d'un an et d'une amende de 15 000 €**.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

g) *article L 1321-2 du code du travail*

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

h) *article L 4121-1 du code du travail* modifié par [Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 61](#)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

B) Le code pénal

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.

La Loi N° 2010-769 du 9 juillet 2010 est venue harmoniser la sanction pénale et la sanction en droit du travail. (*article L 1155-2 du code du travail*)

II- Présentation de la Jurisprudence liée à la preuve des faits

Une chronologie des arrêts importants sera présentée.

A) L'intention de l'auteur est présumée à partir du moment où la matérialité de faits objectifs répétés est constatée

A partir du moment où un constat objectif sera établi la sanction sera envisageable.

Cela suppose que soit établie les 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, .

Cass,Soc,18 mai 2011 *pourvoi n°10-30421*; relève la conjugaison et la répétition de faits de nature à révéler la volonté de l'auteur dudit harcèlement à altérer la santé physique et psychique d'un salarié voire à détruire une personnalité.

Cass,Soc,4 mai 2011, *pourvoi n°09-42988*: Le harcèlement moral peut être 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.

Rejet Soc,6 avril 2011, *pourvoi n° 10-11559* pour une préparatrice en pharmacie :

"Mais attendu que la cour d'appel relève, d'une part, que pendant plusieurs mois la salariée a été contrainte de travailler dans un local exigü, encombré et non chauffé, a subi des critiques répétées et dévalorisantes souvent en présence de la clientèle, a vu ses attributions de préparatrice réduites à une activité de rangement et de nettoyage, a été contrainte de procéder elle-même à la déclaration de son accident survenu sur son lieu de travail et de faire intervenir l'inspection du travail pour obtenir un contrat de travail écrit portant les mentions exactes concernant son temps de travail et, d'autre part, que les employeurs ne prouvaient pas que ces agissements étaient étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;"

Cass,Soc,23 mars 2011, *pourvoi n°09-68147*: dans le cas d'un un employeur qui inflige de nombreuses brimades, prive son salarié des moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de ses missions, en l' excluant des réunions techniques, en réduisant ses pouvoirs de sanction, en l'affectant à un poste très inférieur à celui qu'il occupait alors que ses compétences professionnelles n'ont pas été remises en cause et que de nouvelles fonctions lui ont été confiées.

Cass Soc,27 octobre 2010, *pourvoi n°09-4288* et **Cass Soc 3 février 2010**, *pourvoi n° 08-44107* ; Les méthodes de gestion employées par un supérieur hiérarchique peuvent être caractéristique d'un harcèlement moral

Cass Soc,31 mars 2010 , *pourvoi N° 08-42851* L'annulation de plusieurs sanctions et actes qui entraînent une présomption de harcèlement moral sera encourue (*ex reclassement du salarié à une qualification supérieure, annulation d'une mise à pied, d'un avertissement.*)

Cass Soc,17 mars 2010 *pourvoi n° 08-44573*. Une rétrogradation injustifiée constitue un exercice abusif du pouvoir de direction de l'employeur et fonde une demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Cass Soc, 9 février 2010, *pourvoi n° 08-45069* Les propos agressifs et déplacés d'un supérieur hiérarchique et son acharnement sur un de ses subordonnés avec des conséquences négatives sur la santé de ce dernier constitue un harcèlement moral.

Cass Soc, 28 janvier 2010, *pourvoi N° 08-42.616* : le harcèlement moral est caractérisé dès lors que l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, **d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs.**

Cass Soc, 10 novembre 2009, *pourvoi N° 08-41.497* : Le harcèlement moral **est constitué dès lors que sont caractérisés des agissements répétés, et ce indépendamment de l'intention de l'auteur.**

B-La charge de la preuve du harcèlement

Cass Soc, 22 juin 2011, *pourvoi n°08-40455* : Dès lors que le salarié apporte des éléments faisant présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement

Cass, Soc, 21 juin 2011, *pourvoi n°09-72466*. Le salarié doit établir la matérialité des faits laissant présumer l'existence du harcèlement moral dénoncé, par exemple au moyen d'attestations rapportant les faits de harcèlement, d'expertise psychologique, de plainte ayant donné lieu à enquête

Cass Soc, 2 février 2011, *pourvoi n° 09-42733* : relève le harcèlement moral à l'encontre d'un salarié qui dénonce l'absence d'entretien annuel, son affectation dans un emploi artificiel, son retrait ou de sa privation d'instruments de travail, ceci indépendamment des intentions des auteurs de ces comportements ou anomalies.

La cour casse l'arrêt de la cour d'appel pour ne pas avoir vérifié si l'ensemble des agissements invoqués par le salarié (*absence d'entretien annuel en 2002, rédaction d'un curriculum vitae erroné ou incomplet, affectation dans un emploi "artificiel" retrait ou la privation d'instruments de travail*) n'était pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Cass Soc 2 février 2011, *pourvoi n° 09-67855* : *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"*

Cass Soc, 2 février 2011 *pourvoi n° 09-66781* et **Cass Soc, 24 septembre. 2008**, *pourvoi n° 06-46.517*: S'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits de harcèlement invoqués, les juges doivent, quant à eux, **appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué. En ce cas**, il revient alors à l'employeur d'établir qu'ils ne caractérisent pas une situation de harcèlement (C. trav. art. L. 1154-1)

Cass Soc 10 mars 2010, *pourvoi n° 08-45331* Le fait de faire peser sur un salarié la charge de la preuve du harcèlement viole l'article L 1154-1 du Code du Travail.

Cass Soc, 30 avril 2009, *pourvoi n° 07-43.219*

Le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. La cour d'appel ne peut rejeter la demande du salarié au seul motif de

l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail.

NB: Cass Soc, 5 mai 2010, pourvoi n° 08-45202; est recevable la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral introduite 7 ans après que le départ d'un salarié de l'entreprise est recevable.

Dans un prochain article, j'aborderai **la responsabilité de l'employeur en matière de Harcèlement moral au travail...**

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD Sabine

Avocate au barreau de Paris

Pour aller plus loin:

[HARCELEMENT MORAL: DEFINITION ET SANCTIONS.](#)

[HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL: LA PASSIVITE DE L'EMPLOYEUR DE NOUVEAU SANCTIONNEE, SOC 6 JANVIER 2011](#)