



La preuve du harcèlement moral au travail :

publié le 02/08/2012, vu 5529 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

L'employeur a une obligation sécurité de résultat à l'égard de ses salariés (article L4121-1 du Code du travail). Cette obligation concerne aussi bien la santé physique que mentale de ces salariés. Elle se traduit par l'obligation de prendre des mesures adaptées. A cet égard, la chambre sociale dans un arrêt du 5 mars 2008 a considéré que l'employeur devait s'abstenir de mettre en place une organisation « de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés » (Cass com 5 mars 2008). Cette obligation de sécurité pèse sur l'employeur au titre de son obligation de sécurité mais aussi en raison de la prohibition de tous agissements constitutifs de harcèlement (art L1152-1 C trav et s). En effet, l'article L1155-2 du Code du travail punit les « agissement répétés qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail des salariés susceptibles de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité » d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende. Dès lors que l'employeur a failli à son obligation, il engage sa responsabilité. A cet égard, il convient de préciser que l'employeur répond de ses agissements mais également de l'un de ses salariés sur ses collègues. Dans ce cas, l'employeur engage sa responsabilité civile conjointement à celle du salarié harceleur. De même, il a été jugé que l'employeur est responsable des agissements commis par des personnes qui exerce une autorité de droit ou de fait sur ces salariés (Cass soc 19 octobre 2011 n° 09-68272) En l'espèce, il s'agissait d'un salarié employé par un syndic de copropriété affecté comme gardien qui subissait un harcèlement du Président du Conseil syndical. Cet article a pour objet de préciser sur qui pèse la charge de la preuve du harcèlement ainsi que le contenu de cette preuve (1) avant de voire quelques exemples donnés par la jurisprudence (2).

L'employeur a une obligation sécurité de résultat à l'égard de ses salariés (article L4121-1 du Code du travail).

Cette obligation concerne aussi bien la santé physique que mentale de ces salariés.

Elle se traduit par l'obligation de prendre des mesures adaptées.

A cet égard, la chambre sociale dans un arrêt du 5 mars 2008 a considéré que l'employeur devait s'abstenir de mettre en place une organisation « de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés » (Cass com 5 mars 2008).

Cette obligation de sécurité pèse sur l'employeur au titre de son obligation de sécurité mais aussi en raison de la prohibition de tous agissements constitutifs de harcèlement (art L1152-1 C trav et s).

En effet, l'article L1155-2 du Code du travail punit les « **agissement répétés qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail des salariés susceptibles de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité** » d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende.

Dès lors que l'employeur a failli à son obligation, il engage sa responsabilité.

A cet égard, il convient de préciser que l'employeur répond de ses agissements mais également de l'un de ses salariés sur ses collègues.

Dans ce cas, l'employeur engage sa responsabilité civile conjointement à celle du salarié harceleur.

De même, il a été jugé que l'employeur est responsable des agissements commis par des personnes qui exerce une autorité de droit ou de fait sur ces salariés (Cass soc 19 octobre 2011 n° 09-68272)

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié employé par un syndic de copropriété affecté comme gardien qui subissait un harcèlement du Président du Conseil syndical.

Cet article a pour objet de préciser sur qui pèse la charge de la preuve du harcèlement ainsi que le contenu de cette preuve (1) avant de voir quelques exemples donnés par la jurisprudence (2).

1/ Le régime de la preuve :

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 exigeait que le salarié « présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ».

Mais, en la matière, la jurisprudence a procédé à un renversement de la charge de la preuve ;

En effet, il semble résulter d'une jurisprudence constante qu'il suffit que le salarié apporte « des éléments laissant présumer » le harcèlement.

En effet, la Chambre commerciale de la Cour de cassation a jugé dans un arrêt du 30 avril 2009 « **que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.** » (Cass soc 30 avril 2009 n° 07-45264).

Dès lors que le salarié concerné établit des faits permettant de présumer l'existence d'un d'harcèlement moral, il incombe 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.

Cette position a été confirmée par un arrêt du 7 juillet 2009 aux termes desquels la Chambre sociale censure la Cour d'appel de Colmar qui a statué « **sans rechercher si les éléments de faits produits par la salariée ne permettaient pas quel qu'ait été son propre comportement de présumer l'existence d'un harcèlement** » (Cass soc 7 juillet 2009 n° 07-44590).

Cette solution est très favorable au salarié victime dans la mesure où elle instaure une présomption d'harcèlement.

2/ Exemples de comportement qualifié d'harcèlement par les juges :

- Les reproches incessants :

La chambre sociale dans un arrêt du 8 juillet 2009 a sanctionné la Cour d'Appel d'Orléans qui avait estimé que « **que le harcèlement moral est insuffisamment caractérisé dès lors que les attestations produites par la salariée ne décrivent pas de faits précis dont elle aurait été victime mais qu'à défaut de harcèlement moral, le supérieur hiérarchique avait manqué de doigté envers Mme X... en lui faisant des reproches répétés devant ses collègues** » (Cass soc

8 juillet 2009 n° 08-41681).

Par ailleurs, cet arrêt illustre la position de la jurisprudence sur le domaine de la preuve.

En effet, la Chambre sociale réaffirme en l'espèce l'exigence d'une simple présomption à rapporter par le salarié.

- **La baisse des fonctions et la baisse de salaires :**

Dans un arrêt du 24 juin 2009, la Chambre social a considéré que « ***le comportement d'un employeur qui de façon répétée limite les missions de sa salariée ce qui entraine une baisse de sa rémunération, a caractérisé des agissements de harcèlement morale*** » (Cass Soc 24 juin 2009 n° 07-41925).

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53