Image not found or type unknown

La preuve du harcèlement moral

Jurisprudence publié le **04/10/2009**, vu **2383 fois**, Auteur : Me Anne-France PETIT

Par quatre arrêts rendus le 24 septembre 2008, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les règles méthodologiques que les juges doivent suivre dans la recherche de la preuve de l'existence d'une situation de harcèlement dans l'entreprise (Communiqué de la Cour de cassation, cliquez ici).

Dans un précédent arrêt, rendu le 27 octobre 2004, la Cour de cassation avait considéré qu' elle n'avait pas à contrôler l'appréciation faite par les juges des éléments produits par les parties pour établir l'existence d'un harcèlement, estimant qu'une telle appréciation relevait du pouvoir souverain des juges du fond. Cependant, devant la montée en puissance de ce contentieux sensible, il lui est apparu nécessaire de renforcer la nature de son contrôle, d'harmoniser les pratiques des différentes cours d'appel et de préciser les règles qui conduisent la recherche de la preuve.

Dans ces arrêts, elle répartit la charge de la preuve des faits constitutif de harcèlement entre le salarié et l'employeur.

Interprétant l'article L. 122-49 du code du travail, devenu L. 1152-1, à la lumière de la directive du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, elle affirme que, dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, 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.

La chambre sociale en déduit que s'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits qu'il invoque, 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, alors, il revient à l'employeur d'établir qu'ils ne caractérisent pas une situation de harcèlement.

C'est ainsi que, dans les affaires 06 45747 et 06 45794, sur avis non conforme de l'avocat général, elle censure une cour d'appel qui avait débouté une salariée au motif que les pièces qu'elle produisait (des courriers échangés avec son employeur et des certificats médicaux) ne permettaient pas de faire présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre, sans tenir compte de l'ensemble des éléments qu'elle établissait.

Sur avis non conforme de l'avocat général, elle adopte une solution identique à propos du pourvoi n° 06 45579. Une sage-femme réclamait à son employeur des dommages-intérêts pour harcèlement moral. Pour l'en débouter, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que sa dépression était la conséquence d'agissements répétés de harcèlement moral émanant de l'employeur, que la médecine du travail n'avait pas été alertée et que l'allégation d'un malaise collectif des autres sages-femmes de la clinique ne permettait pas d'établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral. Or, en statuant ainsi, sans rechercher, d'une part, si les autres faits allégués par la salariée étaient établis, notamment le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de ses primes et la détérioration de ses conditions de travail et, d'autre part, si ces faits étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Au contraire, dans l'affaire n° 06 46517, la chambre sociale a, conformément à l'avis de l'avocat général, approuvé une cour d'appel qui, ayant relevé qu'un cadre avait eu un comportement, dénoncé par sa subordonnée mineure, consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse qu'elle entretenait avec un ami, a considéré que ce cadre avait commis un harcèlement sexuel qui justifiait son licenciement pour faute grave.

Dans l'affaire 0643504, elle rejette, conformément à l'avis de l'avocat général, le pourvoi en cassation formé cette fois-ci par une autre salariée déboutée de sa demande de dommages-intérêts. Si celle-ci rapportait bien la preuve d'un certain nombre de faits, l'employeur pouvait cependant démontrer qu'ils étaient justifiés par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés