



DE L'OPPOSITION SYSTEMATIQUE AU HARCELEMENT MORAL IL N'Y A QU'UN PAS...

publié le **10/02/2015**, vu **2152 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée par une société qui l'avait, après plusieurs années de service, affectée à un poste consistant à approvisionner une cabine de peinture, à effectuer un contrôle qualité puis, à réaliser l'emballage et l'étiquetage des produits. A la suite d'un premier arrêt de travail, elle avait été déclarée apte à la reprise par le médecin du travail...

...avec recommandation d'éviter le port et les manutentions de charges lourdes. Il s'en était suivi un second arrêt de travail et encore un avis d'aptitude à la reprise avec la mention « *éviter le port de charges lourdes de plus de 17 kg* ».

Deux ans plus tard, la salariée avait saisi la juridiction prud'homale pour demander le paiement de diverses sommes relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail. Elle avait notifié par courrier à son employeur l'impossibilité de continuer son activité dans l'entreprise pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral. Elle demanda à la juridiction prud'homale de décider que cette rupture du contrat de travail était intervenue aux torts de l'employeur.

De son côté, l'employeur faisait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer des dommages-intérêts et une indemnité de licenciement.

Selon ce dernier, l'avis du médecin du travail quant à l'aptitude au poste de travail et son adéquation aux exigences de protection de la santé du salarié l'occupant, s'il n'a pas été utilement contesté devant les autorités administratives compétentes, s'impose aux parties et au juge prud'homal. Aussi, l'employeur affirmait qu'il n'appartenait pas au juge de substituer son appréciation à celle du médecin du travail dès lors qu'en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis, le salarié ou l'employeur pouvait exercer un recours prévu par le code du travail.

En l'espèce, il ressortait des propres constatations des juges du fond que le médecin du travail, après deux études du poste de travail de la salariée, l'avait jugé compatible avec ses aptitudes physiques et avait déclaré celle-ci apte à l'occuper.

L'employeur ajoutait à cela que dans l'hypothèse où un salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail alors, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail.

En l'espèce, il ressortait du litige qu'après réception d'un courrier de la salariée contestant une première fois la compatibilité de son poste de travail, le médecin du travail avait procédé, à la

demande de l'employeur, à une étude de poste à l'issue de laquelle il avait conclu à cette compatibilité.

Puis, à la réception du courrier de prise d'acte de la salariée contestant encore la compatibilité de son poste de travail avec ses aptitudes physiques et les recommandations du médecin du travail, l'employeur avait de nouveau sollicité celui-ci qui, dans un second courrier, n'ayant fait l'objet d'aucun recours, avait expressément confirmé :

- d'une part que « *les conditions de travail, l'aménagement du poste et les charges manutentionnées à ce poste lui paraissaient compatibles et conformes à ses préconisations* » ;
- d'autre part que « *son poste de travail était compatible avec son état de santé dès lors que la restriction au port de charge limitées à 17 kg était respectée* ».

La Cour d'appel avait imputé la faute de l'employeur à « *une inadaptation permanente des conditions de travail de la salariée* ». Les juges avaient aussi conclu à « *un manquement de celui-ci à ses obligations quant au type de travail qui était demandé à la salariée et aux conditions dans lesquelles elle était amenée à l'effectuer* ».

Après avoir relevé que le médecin du travail préconisait d'éviter à la salariée le port de charges lourdes de plus de 17 kilos, les juges avaient constaté que le poste de travail comportait, **de manière habituelle**, un port de charges d'un poids excessif **contraire, au moins pendant un certain temps, aux préconisations du médecin du travail**. L'employeur avait-il donc gravement nui à la santé de l'intéressée ?

Quid juris : est-ce qu'une décision de l'employeur de maintenir un salarié, en dépit de ses protestations, dans son poste de travail peut s'analyser en des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral ?

Les juges ont dû s'interroger si oui ou non les éléments constitutifs d'un harcèlement moral étaient réunis.

Pour être caractérisé, **le harcèlement moral doit se manifester par des agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail du salarié qui :**

- **porte atteinte à ses droits et à sa dignité,**
- **ou altère sa santé physique ou mentale,**
- **ou compromet son avenir professionnel.**

La haute Cour a relevé que l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettait en jeu sa santé et caractérisait un harcèlement moral. Le pourvoi de la société fût rejeté et elle a été condamnée aux dépens.

Comme cette jurisprudence le démontre, **le harcèlement moral est souvent une forme de violence insidieuse au sein du travail**. Celle-ci peut provenir d'une personne physique ou de **l'entreprise, personne morale, qui peut donc revêtir le profil de « harceleur » :**

- soit elle est désorganisée et génère une malveillance non voulue,
- soit elle crée volontairement des règles perverses.

Quoi qu'il en soit, les rapports de force et l'iniquité y deviennent les normes. C'est notamment le cas lorsque l'on pousse quelqu'un à démissionner ou à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, plutôt que de le licencier. En définitive, **les pratiques du harcèlement sont très hétérogènes**, il peut s'agir de l'impolitesse, de l'isolement, de l'humiliation, de la discrimination ou, comme en l'espèce, **de l'opposition systématique**. En revanche, le remède quant à lui reste unique : faire de la prévention et éventuellement remettre à plat l'organisation afin d'éliminer (ou de réduire si la suppression est impossible) le risque à sa source.

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 janvier 2015, n° 13-17.602, Inédit

Cour d'appel de Grenoble, 21 mars 2013