



# Le harcèlement moral peut être caractérisé sur une brève période

publié le 10/06/2010, vu 3730 fois, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

**La Cour de cassation affirme sans ambiguïté que des agissements répétés même sur un laps de temps très court peuvent être qualifiés de harcèlement moral.**

**[Cass. soc. 26 mai 2010 n° 08-43.152 \(n° 1090 F-P\), Sté Autocasse Bouvier c/ Lantillon](#)**

La Cour de cassation affirme sans ambiguïté que des agissements répétés même sur un laps de temps très court peuvent être qualifiés de harcèlement moral.

1

Aux termes de l'article L 1152-1 du Code du travail, le harcèlement moral se définit par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Cette *définition légale* exige des faits répétés mais n'impose pas de condition de durée.

C'est donc logiquement que la Cour de cassation, dans deux arrêts *précédents* a admis l'existence d'un tel harcèlement même pour des faits répétés sur une courte période (Cass. soc. 15 décembre 2009 : RJS 3/10 n° 235 ; Cass. soc. 27 janvier 2010 n° 08-43.985).

2

Dans un arrêt de cassation du 26 mai 2010, destiné à être publié au Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation, elle confirme cette solution dans un *attendu de principe*.

*En l'espèce*, un salarié qui se plaignait d'avoir été victime de harcèlement moral à son retour de congé maladie, a été débouté en appel de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

En effet, tout en retenant que le salarié avait été rétrogradé et mis à l'écart et que des menaces ou des propos dégradants ont pu être tenus par l'employeur à son égard, la *cour d'appel*

a estimé que ces événements, qui se sont déroulés sur une très brève période de temps compte tenu des arrêts maladie postérieurs à la reprise, ne suffisaient pas à caractériser un harcèlement moral.

La Cour de cassation censure cette argumentation pour avoir ajouté au texte légal une *condition* qu'il ne prévoit pas et, par ailleurs, pour n'avoir pas tenu compte de l'ensemble des éléments établis par le salarié, parmi lesquels les documents médicaux relatifs à une altération de son état de santé.

En effet, la Haute Juridiction exige des juges du fond qu'ils tiennent compte de l'ensemble des *éléments* établis par le salarié, faute de quoi elle n'est pas en mesure d'exercer son contrôle (Cass. soc. 24 septembre 2008 : RJS 11/08 n° 1070, Bull. civ. V n° 175).

3

En affirmant que le harcèlement moral peut être caractérisé sur une brève période, la Cour de cassation est fidèle à la définition légale, comme elle l'avait déjà été en décidant que l'*intention de nuire* n'était pas un élément constitutif du harcèlement moral (Cass. soc. 10 novembre 2009 : RJS 1/10 n° 7, Bull. civ. V n° 248).

Seule la *répétition* des agissements et leur *incidence* possible ou avérée sur la santé ou la carrière du salarié caractérisent un tel harcèlement. A l'inverse, une *décision unique* de l'employeur ne saurait être qualifiée de harcèlement moral, même si elle développe ses effets sur la durée (Cass. soc. 9 décembre 2009 : RJS 2/10 n° 148).

Source : Editions Francis Lefebvre