

Harcèlement moral

**Cour de cassation
1^{er} semestre 2010**

Harcèlement moral : quand l'employeur ne respecte pas les indications du médecin du travail...

Le harcèlement moral peut être retenu à l'encontre d'un employeur qui ne respecte pas les indications du médecin du travail lorsqu'il déclare un salarié apte avec réserves

Chambre sociale, 28 janvier 2010, n° 08-42616

Harcèlement, violences au travail : l'employeur est responsable même s'il a réagi

L'employeur manque à son obligation de sécurité dès qu'un salarié est victime de harcèlement ou de violences sur son lieu de travail, même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements

Chambre sociale, 3 février 2010, n° 08-44019 et 08-40144

Harcèlement moral : la durée des agissements importe peu

L'existence d'un harcèlement moral peut être reconnue même si les agissements qui en sont à l'origine se sont produits sur un laps de temps relativement court

Chambre sociale, 26 mai 2010, n° 08-43152



Harcèlement moral : quand l'employeur ne respecte pas les indications du médecin du travail...

Lorsqu'un employeur s'obstine à ne pas respecter les préconisations du médecin du travail en matière d'aménagements du poste de travail ou de restrictions de tâches, il peut être condamné pour harcèlement moral.

Une visite de reprise doit être organisée auprès du médecin du travail après certaines absences liées à l'état de santé du salarié (après une absence d'au moins 8 jours due à un accident du travail (AT), en cas d'absences répétées pour raisons de santé, etc.).

A cette occasion, le médecin du travail peut déclarer le salarié apte à tenir son poste de travail sous réserve :

- de certains aménagements (du temps de travail, par exemple) ;
- ou de certaines restrictions (pas de station debout prolongée, par exemple).

Si l'employeur s'obstine, à plusieurs reprises, à ne pas respecter les indications données par le médecin du travail et à faire exécuter au salarié des tâches qui lui sont interdites, il pourra être condamné pour harcèlement moral.

Exemple

C'est ce qui vient d'arriver à un employeur qui, malgré les préconisations du médecin du travail, a fait exécuter à une salariée des tâches de manutention lourde sous prétexte que ces tâches faisaient partie intégrante, même ponctuellement, de son poste de travail (responsable de rayon).

La salariée a revu plusieurs fois le médecin du travail par la suite, à l'occasion de rechutes. Celui-ci concluait toujours à l'aptitude de la salariée, mais avec des restrictions de plus en plus importantes, ce qui ne changeait rien à l'attitude de l'employeur.

L'employeur a fini par lui proposer des postes de reclassement, mais d'un niveau inférieur à celui qu'elle occupait jusqu'alors. Suite au refus de la salariée, il la licencie.

La salariée a obtenu en justice que son licenciement soit reconnu sans cause réelle et sérieuse et que son employeur soit condamné à lui verser 20.000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral. Les juges ont en effet retenu que ses actes constituaient des « agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité » de la salariée.

(Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2010, n° 08-42616 : le harcèlement moral peut être retenu à l'encontre d'un employeur qui ne respecte pas les indications du médecin du travail lorsqu'il déclare un salarié apte avec réserves)

A. Ninucci

Rappel :
Le harcèlement moral peut être reconnu même sans intention de nuire de son auteur.

Harcèlement, violences au travail : l'employeur est responsable même s'il a réagi

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Il s'agit d'une obligation de résultat. Ce qui signifie qu'à partir du moment où un salarié est victime de harcèlement ou de violences, l'employeur sera responsable, même s'il a réagi et pris des mesures pour faire cesser la situation.

« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (Code du travail, art. L. 4121-1).

Il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat, souvent rappelée par les juges. Mais ceux-ci sont allés encore plus loin dans deux affaires récentes...

Dans une 1^{ère} affaire, une salariée est victime de harcèlement moral, puis sexuel de la part du directeur associé. L'employeur, prenant connaissance des faits, prend des mesures protectrices pour permettre à cette salariée de poursuivre son activité en toute sécurité. Le harceleur, de son côté, démissionne. La salariée n'est donc plus confrontée à ce problème de harcèlement.

Dans la 2^{de} affaire, une salariée est victime d'une altercation avec le directeur de l'hôtel dans lequel elle travaille. L'employeur prononce un avertissement à ce dernier, et mute la salariée dans un autre établissement afin de prévenir toute possibilité de nouveau conflit.

Dans les 2 cas, les salariées ont pris acte de la rupture de leur contrat de travail aux torts de l'employeur, en raison du non-respect de son obligation de résultat en matière de protection de leur santé et de leur sécurité.

Les juges ont considéré que les faits invoqués par les salariées justifiaient cette prise d'acte, qu'ils ont donc requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce n'est pas l'absence de réaction qu'ils ont condamnée, puisque les employeurs ont pris des mesures *a posteriori*, mais bien l'existence même des situations de harcèlement et de violence.

Une telle position peut sembler particulièrement inextricable pour les employeurs. La solution réside dans la prévention de ce type particulier de risques. Car il s'agit du seul levier à la disposition de l'employeur pour se préserver : faire en sorte que les situations de harcèlement, de stress, de violence n'aient jamais cours dans l'entreprise.

(Cour de cassation, chambre sociale, 3 février 2010, n° 08-44019 et 08-40144 : l'employeur manque à son obligation de sécurité dès qu'un salarié est victime de harcèlement ou de violences sur son lieu de travail, même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements)

Rappel :

Lorsque les faits reprochés à l'employeur ne la justifient pas, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission.

A. Ninucci

Harcèlement moral : la durée des agissements importe peu

Les litiges concernant la reconnaissance d'un harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, sont de plus en plus fréquents. Chaque nouvelle décision de justice apporte son lot de précisions : cette fois, les juges précisent que le harcèlement moral peut être reconnu même si les agissements en cause ont duré peu de temps.

Le Code du travail définit le harcèlement moral comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1).

Cette définition n'inclut donc aucune condition de durée : les agissements doivent être répétés, mais peu importe le laps de temps pendant lequel ils se déroulent.

Pour la 1^{ère} fois dans cet arrêt du 26 mai 2010, les juges de la Cour de cassation précisent que **les faits de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période.**

Dans cette affaire, un salarié revient d'une longue absence pour maladie. Lors de la visite médicale de reprise, le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi.

Cependant, à son retour dans l'entreprise :

- il est affecté à des tâches subalternes ne correspondant pas à son emploi et qu'il n'avait jamais effectuées auparavant ;
- son employeur refuse qu'il effectue des déplacements, alors que ceux-ci sont essentiels pour l'exécution de ses anciennes tâches.

Autant d'éléments qui caractérisent une modification de son contrat de travail assimilable à une rétrogradation : le salarié est donc en droit de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Mais ce n'est pas tout : en plus de cette modification des tâches, le salarié rapporte la preuve que des menaces et des propos dégradants ont été tenus par l'employeur à son égard 2 semaines après sa reprise.

Le salarié est d'ailleurs de nouveau arrêté par son médecin traitant pour « traumatisme psychologique ».

Tout cela dans un laps de temps très court (moins d'un mois). Mais peu importe : cet ensemble de faits répond exactement à la définition du Code du travail et caractérise donc bien un harcèlement moral, entraînant le versement de dommages et intérêts.

(Cour de cassation, chambre sociale, 26 mai 2010, n° 08-43152 : l'existence d'un harcèlement moral peut être reconnue même si les agissements qui en sont à l'origine se sont produits sur un laps de temps relativement court)

A. Ninucci

Notez-le :
Même si ce n'est pas précisé dans l'arrêt, il nous semblerait logique que cette décision s'applique également au harcèlement sexuel.