

## Les évolutions jurisprudentielles dans le domaine des Risques psychosociaux

**Document istnf.fr** mars 2010

Réalisation : Céline CZUBA, juriste, Joëlle DEQUIRET, rédactrice web ISTNF

Validation : Sophie FANTONI, médecin du travail, docteur en Droit, CHRU Lille

### **28 Février 2002 : arrêts de principe, Cour de cassation, chambre sociale, relatifs à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur**

Par de nombreux arrêts en date du 28 février 2002, la Haute Cour vient poser le principe de la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie d'un salarié, comme préalable nécessaire à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. En cas de faute inexcusable de l'employeur, à l'origine des dommages subis par un salarié, une réparation complémentaire peut être obtenue.

### **Le harcèlement**

### **25 Octobre 2002 : jugement du TGI de Paris, 31<sup>ème</sup> Ch. Correctionnelle, relatif à la répression des agissements de harcèlement moral**

Cette décision permet, notamment, de mettre en avant la différence entre la pression subie par des cadres, résultant d'impératifs de gestion, et les faits constitutifs de harcèlement moral. En l'espèce, une salariée avait assigné pour harcèlement moral le président du Conseil d'administration de la Société pour laquelle elle travaillait, en tant que cadre de direction. Elle estimait avoir été l'objet « *d'agissements répétés de harcèlement moral* », en faisant prévaloir : un déménagement de son bureau de l'étage stratégique de la direction, son éviction du Comité de direction, son exclusion de réunions de travail concernant le projet dont elle avait la charge, un accroissement constant de sa charge de travail et des comportements humiliants, vexatoires ou dégradants de la part du Président du CA.

Le Tribunal s'est attaché à « *déterminer si, dans le cadre d'une activité professionnelle, les faits soumis à son appréciation sont pénalement répréhensibles, ou s'ils ne s'analysent par en des conséquences, à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, des contraintes imposées par les impératifs de gestion inhérents à la vie de toute entreprise développant son activité dans un contexte par essence concurrentiel et conduisant, parfois, à la remise en cause des situations acquises* ». Selon le TGI, les actes de bonne gestion exigés par la marche de l'entreprise peuvent être mal ressentis par les salariés, et avoir des conséquences sur leurs conditions de travail, mais qu'ils ne constituent pas de faits caractérisant un harcèlement moral.

En l'espèce le TGI vient apprécier les faits invoqués par la victime au regard des contraintes imposées par les actionnaires de la société, mais également au regard du fonctionnement habituel de l'entreprise et du comportement à l'égard des autres salariés de cette même société qui ne se plaignent pas de harcèlement moral. Ainsi, les juges du fond relèvent, à plusieurs reprises que les

faits reprochés ne peuvent être considérés comme « *guidés par la volonté d'attenter à la dignité d'une personne en particulier, ou de nuire personnellement à la salariée.* »

Le TGI relève, enfin que, malgré des conditions de travail difficiles, ces dernières n'ont, finalement, pas pour objet ou pour effet de porter atteinte à cette salariée en particulier, et à titre personnel, aux motifs que « *les déménagements de bureau sont fréquents, le changement de membre du Comité de direction aussi, les réunions organisées en l'absence de la salariée sont dues à l'urgence des problèmes, les comportements, notamment les messages échangés, dénoncés comme humiliants par la victime apparaissent comme le langage communément utilisé au sein de cette entreprise* » ...

**31 janvier 2003 : arrêt Cour d'appel de Douai, chambre sociale, relatif au harcèlement moral donnant lieu à réparation.**

La Cour d'appel retient la qualification de harcèlement moral à l'encontre d'une salariée, formatrice dans une association d'insertion. En l'espèce, la salariée s'était vue interdire l'accès au bureau du secrétariat, l'utilisation du fax et du téléphone, alors même que tous les autres formateurs y avaient accès. De plus, la salariée était tenue d'assurer ses cours dans un local servant de cuisine. Une autre salle lui avait été certes proposée, mais elle n'était accessible que par un escalier, en sachant que la salariée concernée était handicapée. Enfin, cette dernière ne bénéficiait d'aucune assistance administrative, d'aucune formation, et était exclue des « pauses café » des formateurs.

Licenciée par son employeur, cette salariée a obtenu, outre la reconnaissance du caractère irrégulier de sa rupture du contrat de travail, des indemnités destinées à réparer le harcèlement moral, constitutif distinct de celui lié à l'irrégularité de son licenciement.

**27 Octobre 2004 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°04-41.008**

Une salariée, dont le contrat de travail à durée déterminée s'était vu prolongé de 11 mois, a voulu ester en justice pour obtenir la requalification de son contrat de travail, et obtenir des indemnités pour harcèlement, aux motifs qu'elle « *avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle, et sans justification, de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs donc d'un état dépressif médicalement constaté* ».

La Cour d'appel accède à sa requête en lui accordant des indemnités au titre de la réparation du harcèlement moral dont elle a été victime.

**11 Janvier 2006 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°04-48.314, relatif à l'indemnisation du salarié victime de harcèlement moral et à l'annulation du licenciement : deux préjudices distincts.**

En l'espèce, un salarié, victime de harcèlement moral, avait été déclaré inapte temporairement à son poste de travail, par le médecin du travail et mis en arrêt pour dépression. Absent pendant plus de 6 mois, l'entreprise s'est prévaluée de cette absence prolongée et des conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise pour prononcer son licenciement. Le salarié, requérant, assigne alors en justice son employeur, en vue de réclamer l'annulation de son licenciement, et une indemnisation

pour harcèlement moral. La Cour d'appel accueille les prétentions du salarié, mais seulement en ce qui concerne l'indemnisation, sa demande d'annulation ayant été déboutée.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel en soulignant que « *l'absence prolongée du salarié était due au harcèlement dont il était victime* », ainsi, l'employeur ne pouvait, valablement, s'en prévaloir pour rompre le contrat de travail du salarié en question.

Portée de l'arrêt : Au-delà de l'indemnisation accordée et du prononcé de l'annulation du licenciement, cet arrêt pose la question de l'information de l'employeur, quant aux raisons qui président à une mise en inaptitude temporaire d'un salarié. Tenu par le secret médical, le médecin du travail n'expose pas les raisons le conduisant à prendre sa décision d'inaptitude, ce qui, en certaines circonstances, peut conduire un employeur à procéder, parfois de bonne foi, à un licenciement qui sera immédiatement annulé.

**24 Janvier 2006 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°03-44.889, relatif à la distinction entre discrimination syndicale et harcèlement moral**

En l'espèce, une salariée avait obtenu une double indemnisation, pour son préjudice lié à la discrimination syndicale dont elle faisait l'objet, ayant freiné son évolution de carrière professionnelle, d'une part pour son préjudice propre, et d'autre part, pour son préjudice consécutif au harcèlement moral dont elle était victime.

Fondements légaux :

Articles L.1132-1 à 1132-4 du Code du travail : principe général de non-discrimination

Article L.1132-5 du même Code : principe de non discrimination syndicale

**21 Juin 2006 : arrêts Cour de cassation, chambre sociale, pourvois n°05-43.914 et 05-43.919, relatifs à l'indemnisation pour harcèlement moral et rôles de l'employeur et du salarié en matière de santé et de sécurité au travail.**

En l'espèce plusieurs salariés avaient été victimes de harcèlement moral de la part du directeur de l'association-employeur. La Cour d'appel avait condamné ce dirigeant à indemniser les victimes, mais avait considéré que l'association, personne morale employeur, pouvait être déchargée de toute responsabilité.

Le directeur se pourvoit en cassation en invoquant le fait que l'employeur est civilement responsable des faits commis par ses préposés. La Cour de cassation rappelle l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur à l'égard de la santé et la sécurité de ses salariés. L'arrêt d'appel est donc censuré et l'association condamnée à indemniser les victimes au visa, notamment de l'ex-article L.230-2, devenu L.4121-1 à L.4121-5 du Code du travail.

Pour autant, le directeur n'est pas exonéré de sa responsabilité personnelle. La Cour rappelle, aux termes de l'ex-article L.230-2, devenu L.4122-1 du Code du travail, qu'il incombe à chaque salarié de prendre soin de la santé et de la sécurité des personnes concernées par de tels actes. Il a fallu

attendre 2006/2007 pour que la Sécurité sociale déclare comme maladie professionnelle les cas de suicides de salariés sur leur lieu de travail (cas de IBM, Renault ...).

=> 2006 : Reconnaissance officielle de la souffrance au travail

=> Septembre 2007 : le suicide d'un salarié est confirmé en AT par la CPAM des Hauts-de-Seine.

Les juges intègrent la dimension psychologique dans les conditions de travail.

**25 septembre 2007 : arrêt Cour de cassation, chambre criminelle, pourvoi n°06-84.599, relatif au délégué du personnel et ses prérogatives et le harcèlement moral.**

Le Code du travail, dans ses articles L.424-1 à L424-5, balise l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel auxquelles l'employeur ne doit pas faire entrave, sauf cas de force majeure. En l'espèce, plusieurs faits ont permis aux juges d'établir le délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégués du personnel.

L'employeur, tout d'abord, n'avait pas respecté son obligation de recevoir les (ou le) délégués du personnel une fois par mois (article L. 424-4), malgré les demandes formulées par courrier électronique par la salariée, unique déléguée du personnel dans l'entreprise. Or, seuls la force majeure ou bien le refus ou l'absence des délégués du personnel peuvent excuser le fait que ces réunions n'aient pas lieu. L'employeur ne doit pas imposer la présence d'un tiers lors de ces réunions, ce qui était le cas en l'espèce. Enfin, le motif de travaux de rénovation dans l'entreprise, invoqué par l'employeur, n'a pas été accepté comme cas de force majeure empêchant la mise à disposition d'un local au délégué du personnel pour l'exercice de ses fonctions (article L. 424-2).

Parallèlement, les juges ont pu caractériser les faits de harcèlement moral à l'encontre de ce délégué du personnel, après avoir énuméré et analysé les faits, les circonstances, les témoignages recueillis et les pièces versées aux débats. Ils en ont déduit que les conditions de travail de la salariée se sont dégradées en raison des agissements répétés des employeurs, qui ont outrepassé les limites de l'exercice de leur pouvoir disciplinaire et ont porté atteinte aux droits, à la dignité et à la santé de la salariée, notamment par l'usage de propos blessants et d'attaques inutiles « en usant d'un ton excédant celui qu'autorise en certains cas le lien de subordination existant entre les parties »

**9 Octobre 2007 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°06-42.350, relatif au harcèlement moral et au partage de la preuve.**

Cet arrêt de la Cour de cassation rappelle la difficulté de la preuve du harcèlement moral et réaffirme le principe de la charge partagée de cette preuve. De fait, le harcèlement moral peut ne pas être établi si, au regard des faits avancés par le salarié, l'employeur apporte la preuve d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Depuis 2003, en effet, la loi a rééquilibré la charge de la preuve du harcèlement précédemment définie par la loi de Modernisation sociale. Au travers de l'article 122-52 du Code du travail, aujourd'hui, le salarié doit fournir des éléments de faits précis et concordants (témoignages, attestations, certificats médicaux...) en appui de ces allégations de harcèlement moral ; le défendeur (employeur) doit apporter la preuve du fondement de ces actes sur un motif étranger à tout

harcèlement. Les juges du fond apprécient alors souverainement ces éléments confrontés pour établir ou non les faits de harcèlement.

En l'espèce, la salariée avait énuméré des faits – changements d'horaires sans délai de prévenance, retards de paiement des salariés, dégradation des conditions de travail, ... que la Cour d'appel n'avait pas jugés comme établissant la preuve de l'existence d'un harcèlement à son égard. De même, au vu des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement, présentés par l'employeur comme preuve justifiant de ces actes - attestations d'expert comptables, égalité de traitement de tous les salariés quant aux retards de paiement, ... - n'avait-elle pu établir ce fait de harcèlement. La Haute Cour a confirmé cette décision, réaffirmant la charge partagée de la preuve en application de la loi de 2003, contrairement aux aménagements antérieurs de la loi de modernisation sociale favorisant le salarié.

L'arrêt rappelle également les éléments constitutifs du harcèlement caractérisé « par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Code du Travail article n° 122-49).

En l'espèce, compte-tenu du caractère isolé des actes reprochés (propos injurieux tenus une fois), et en l'absence de tout autre fait significatif de harcèlement suffisamment prouvé par la salariée, la qualification du harcèlement moral n'était pas possible.

**13 Décembre 2007 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°06-44.080, relatif au harcèlement moral et à la charge de la preuve (Application des règles en vigueur à la date du licenciement)**

Si un salarié a pu voir établi que c'est l'application des règles en vigueur à la date de son licenciement qui devait être appliquées, notamment en ce qui concerne la charge de la preuve du harcèlement moral dont il se disait victime, la Haute Cour a toutefois confirmé l'appréciation des juges du fond qui estimaient, au vu des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement apportés par l'employeur pour justifier le licenciement, que les faits allégués ne constituaient pas un harcèlement moral.

En l'espèce, la Haute Cour a précisé que les règles relatives à la charge de la preuve ne constituant pas des règles de procédure, mais touchant le fond du droit, ne s'appliquaient de ce fait pas immédiatement aux instances en cours. Le harcèlement moral allégué à propos du licenciement d'un salarié en juillet 2002 devait donc effectivement être examiné par rapport aux dispositions de l'article L. 122-52 du Code du travail, dans sa version en vigueur à l'époque (loi du 17 janvier 2002 au lieu de la loi du 3 janvier 2003 en vigueur actuellement).

Mais, c'est l'appréciation des juges de fond, concernant les éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement, apportés par l'employeur pour justifier le licenciement, qui les a conduits à considérer que les faits allégués ne constituaient pas un harcèlement moral.

**8 Avril 2008 : arrêt Cour de cassation, chambre criminelle, pourvoi n°07-86.872, relatif au harcèlement moral et ses éléments constitutifs.**

Le harcèlement moral est défini à l'article L.1152-1 du Code du travail comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié.

En l'espèce, les juges avaient pu constater que l'auteur présumé du harcèlement moral avait outrepassé les limites de l'exercice de son pouvoir de direction, les victimes ayant été « mises au placard », rétrogradées, privées d'attributions, puis d'activités avec disparition de l'organigramme, etc.... Ces agissements ont été reconnus à l'origine de la dégradation sévère de leurs conditions de travail et d'un syndrome anxio-dépressif.

Ayant constaté la dégradation des conditions de travail des salariées en raison des agissements répétés d'un tiers et l'atteinte consécutive portée à leur santé, les juges de fond ont caractérisé le harcèlement moral et ont condamné l'auteur au regard des dispositions de l'article 222-33-2 du Code pénal.

**15 Avril 2008 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-40.290, relatif au harcèlement moral.**

Un fait unique ne peut caractériser un harcèlement moral. En l'espèce, une salariée a saisi la juridiction prud'homale de différentes demandes et, notamment, à propos d'une discrimination et de faits de harcèlement moral.

La Cour d'Appel, après avoir retenu que la comparaison de l'évolution de carrière de la salariée avec celle des autres employés relevant de la même catégorie et se trouvant dans une situation similaire ne révélait aucune différence de traitement à son détriment, en a exactement déduit qu'aucune discrimination n'était caractérisée ; et constatant que le contrôle du travail de la salariée n'était destiné qu'à assurer sa formation à de nouvelles fonctions, ne subsistait plus qu'un fait de nature à caractériser le harcèlement allégué (elle avait signé à la demande de son supérieur hiérarchique une demande de congés qui couvrait la période d'arrêt maladie prise), conduisant la Cour à débouter la salariée de ses demandes au titre du harcèlement moral.

**24 Septembre 2008, arrêts Cour de cassation, chambre sociale, pourvois n°06-46.517, 06-45.579, 06-43.504, relatifs aux harcèlements moral et sexuel, et aux règles de preuve.**

Revirement de jurisprudence : contrôle de la Cour de cassation. Depuis 2002, le harcèlement moral est défini par l'article L. 122-49 (aujourd'hui L. 1152-1) du Code du travail qui suppose des agissements répétés à l'origine d'une dégradation des conditions de travail susceptible de :

- porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié,
- altérer la santé physique, psychique et/ou mentale du salarié,
- compromettre l'avenir professionnel du salarié.

En 2004, la jurisprudence laissait à l'appréciation souveraine des juges du fond de constater la conjonction et la répétition des faits (Cass. Soc. n° 04-41.008 du 27 octobre 2004). Jusqu'à

aujourd'hui, la Cour de cassation n'exerçait pas de contrôle sur cette appréciation (sauf peut-être dans un arrêt de 2005 – n° 03-44.055 du 29 juin 2005 mais dont la position n'a pas été suivie ensuite).

Par ces arrêts de septembre, la Cour de cassation contrôle désormais l'appréciation portée par les juges de fond sur les éléments produits par les parties pour faire présumer un harcèlement moral.

Dans les espèces du 24 septembre 2008 :

- Cass. Soc. n° 06-45.747 – La Haute Cour reproche à la Cour d'Appel (ayant conclu que les éléments produits par la salarié ne permettaient pas d'établir le harcèlement), de ne pas avoir « tenu compte de l'ensemble des éléments établis par la salarié » et, ainsi, de ne pas avoir permis à la Cour de cassation « d'exercer un contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral »
- Cass. Soc. n° 06-45.579 – Alors que les faits invoqués par la salariée (retrait arbitraire du statut cadre, stagnation de la rémunération, suppression d'éléments de salaires, détérioration des conditions de travail) avaient été balayés par la Cour d'appel, la Haute juridiction reproche à cette dernière de ne pas avoir recherché si ces « éléments étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral ».

La Haute juridiction explique dans un communiqué relatif à ces arrêts 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 ».

- Cass. Soc. n° 06-43.504 – Dans cette espèce, justement, l'employeur avait justifié chacune des mesures invoquées par la salariée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation (éléments objectifs étrangers à tout harcèlement).

Enfin, et dans un cas de harcèlement sexuel, cette fois, la Haute cour a pu confirmer que les éléments relevés par la Cour d'appel caractérisaient bien un harcèlement sexuel constitutif de faute grave (Cass. Soc. n° 06-46.517 du 24 septembre 2008). La Cour avait relevé que le salarié incriminé, directeur financier, « 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 que celle-ci entretenait avec un tiers, provoquant par ces agissements angoisse et même dépression »

### **3 Décembre 2008 : arrêt Cour de cassation, chambre civile, pourvoi n°07-41.491, relatif à la qualification de harcèlement, malgré un avis contraire du CHSCT**

Si les juges peuvent solliciter pour se déterminer l'avis du CHSCT dans un cas de harcèlement, ils restent libres de leur jugement pour qualifier un fait de harcèlement.

En l'espèce, les juges du fond avaient constaté que le salarié avait fait l'objet d'une mutation avec

changement de résidence qui était irrégulière, qu'il avait été affecté à un poste de chargé de mission au contenu resté vague et peu défini, que l'employeur avait peu à peu mis l'intéressé sur un poste vide de son contenu, sans chercher une autre solution, et que ces agissements avaient entraîné une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte aux droits de l'agent. Ainsi en application de l'article L.1152-1 du Code du travail, a-t-il pu en déduire que l'existence d'un harcèlement moral était établie, peu important l'avis contraire du CHSCT.

**17 Décembre 2008 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-42.351, relatif au harcèlement moral et à la répartition de la charge de la preuve**

La loi du 27 mai 2008 a opéré une modification de la charge de la preuve en matière de harcèlement. Si, jusque là, le salarié devait « établir » des faits permettant de présumer le harcèlement, laissant l'employeur prouver que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement (L. 1154-1 du Code du Travail anciennement L.122-52), aujourd'hui, il suffit que le salarié « présente » des éléments de faits.

En l'espèce, une salariée ayant présenté suffisamment de faits précis permettant de présumer l'existence de harcèlement (mise à l'écart des groupes de travail de direction, d'un conseil d'administration, et du Congrès HLM) et l'employeur n'ayant pas pu justifier ses actes par des éléments étrangers au harcèlement, la Cour a pu légalement justifier sa décision de le condamner pour harcèlement moral constitué.

**10 Mars 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-44.092, relatif au harcèlement moral et à la dénonciation des faits par un autre salarié (absence de cause réelle et sérieuse du licenciement)**

Confirmation de Jurisprudence : confirme, du principe issu des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du Code du travail selon lesquels, d'une part, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

En l'espèce, un salarié avait été licencié pour faute grave après s'être plaint auprès de son employeur de différents « faits illégaux » dont des faits de harcèlement moral de la part d'un supérieur. La Cour d'appel l'avait débouté, arguant de l'imputation, par le salarié, à son employeur, d'irrégularités graves sans les prouver, caractérisant un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Mais la Haute juridiction rappelle que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ; le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement

moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'est pas alléguée, emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement.

**29 Avril 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre civile, pourvoi n°08-40.339, relatif à un harcèlement moral présumé et la charge de la preuve**

A l'encontre des allégations de harcèlement moral portées par un salarié, c'est à la partie défenderesse qu'il incombe de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs du harcèlement en cause et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs qui sont étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, avant de débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, la Cour d'Appel n'avait pas recherché si les faits établis par lui n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral, alors que l'intéressé faisait état des conséquences de ces agissements sur sa santé et l'exercice de sa profession. La Haute Cour a donc cassé l'arrêt réaffirmant encore que la charge de la preuve « *repose sur l'employeur dès lors que le salarié apporte des éléments de nature à soulever la question d'un éventuel harcèlement moral* ».

**30 Avril 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-43.219, relatif au harcèlement moral, et à la charge de la preuve qui incombe à l'employeur et non au salarié**

Un salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. La demande de réparation d'un salarié ne peut être rejetée au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail.

En l'espèce, en effet, le salarié avait produit des certificats médicaux faisant mention d'un état dépressif mais ne précisant cependant pas sa relation avec les conditions de travail. L'avis du médecin du travail ne contenait pas non plus d'élément établissant une relation entre l'inaptitude et l'existence d'un harcèlement moral. La Cour d'appel avait donc rejeté la demande du salarié, ce que la Haute Cour a infirmé : « *la Cour d'appel qui a imposé au salarié de rapporter la preuve du harcèlement a violé l'article L. 122-52 du Code du travail* ».

L'intérêt de l'arrêt réside en ce qu'il signifie que ce n'était pas sur ce fondement que la Cour d'appel pouvait écarter le harcèlement moral. Elle devait se fonder sur les éléments apportés par l'employeur et non sur les éléments fournis par le salarié (éléments qui ne prouvaient effectivement pas le harcèlement moral).

La Haute Juridiction réaffirme ainsi que la charge de la preuve « repose sur l'employeur dès lors que le salarié apporte des éléments de nature à soulever la question d'un éventuel harcèlement moral ». Cet arrêt fait suite à 4 arrêts de septembre 2008, par lesquels la Cour de cassation avait repris le contrôle de l'appréciation portée par les juges de fond sur les éléments produits par les parties pour faire présumer un harcèlement moral.

**23 Juin 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n° 08-43.526, relatif au harcèlement moral, dégradation des conditions de travail et invectives de l'employeur**

La Cour d'appel apprécie souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui sont soumis. Elle a ainsi estimé que les invectives dirigées contre une salariée par son l'employeur, si elles ne renversaient pas la présomption de harcèlement résultant des attestations que la salariée avait produites, avaient, par leur nature, nécessairement dégradé les conditions de travail de l'intéressée et par leur publicité, porté atteinte à sa dignité.

**24 Juin 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre civile, pourvoi n°07-43.994, relatif au harcèlement moral constitutif à l'inaptitude (motif premier du licenciement, nullité du licenciement)**

Après avoir retenu que le salarié, licencié pour inaptitude totale à tout poste dans l'entreprise, avait fait l'objet de brimades et de dénigrement par sa collaboratrice qui l'avait privé de ses responsabilités, et que ces agissement avaient gravement altéré sa santé, l'inaptitude étant la conséquence directe de ceux-ci, c'est à juste titre que la Cour d'appel a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes et, notamment, à titre de dommages et intérêts, considérant que le motif premier du licenciement, le harcèlement moral, justifiait sa nullité.

**24 Juin 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-45.208, relatif au harcèlement moral et au comportement agressif (volonté de restreindre les fonctions)**

A été considéré comme constitutif d'un harcèlement le comportement du supérieur hiérarchique d'un salarié, qui, sans fournir aucune explication ni lui adresser aucun reproche, a manifesté subitement à son égard un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise, alors que ce salarié a du être soigné pour dépression.

**24 Juin 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°08-41.746, relatif au harcèlement moral et à l'absence d'égalité de traitement en matière d'emploi.**

Alors que des éléments de faits établis par une salariée laissent présumer l'existence d'un harcèlement, c'est à l'employeur de se justifier en présentant en regard des éléments objectifs prouvant que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

En l'espèce, alors que la salariée reprochait à l'employeur la suppression partielle de ses augmentations de salaires et le non-paiement d'une prime, la Cour d'appel avait rejeté sa demande au titre du harcèlement moral au motif que les sommes réclamées avaient finalement été octroyées ultérieurement d'une part, et *« qu'au total, ayant elle-même contribué à la dégradation des relations qu'elle entretenait avec ses collègues ou avec la hiérarchie, elle n'établissait pas que les faits dénoncés, y compris les insultes dont elle justifiait avoir fait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique et du directeur de l'entreprise, étaient des agissements constitutifs d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail »* .

En application de l'article L. 1154-1 du Code du travail, interprété à la lumière de la directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de

traitement en matière d'emploi et de travail, et précisant que, dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement. La Haute Cour a jugé en l'espèce, que les éléments avancés par la salariée laissaient bien présumer un harcèlement et que l'employeur ne justifiait pas d'éléments objectifs en regard.

**24 Juin 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°08-40.051, relatif à l'inaptitude et au harcèlement moral et à l'obligation de reclassement (preuve de l'effectivité des recherches)**

L'avis du médecin du travail déclarant une salariée inapte à tout travail dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient.

En l'espèce, une salariée licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement avait saisi la juridiction prud'homale afin de faire reconnaître le non respect de l'obligation de reclassement par son employeur. Déboutée par la Cour d'appel de sa demande de dommages et intérêts au motif qu'il n'existait aucune possibilité d'assurer son reclassement au sein de l'association non plus qu'au sein des associations d'insertion satellites de celle-ci dont la supérieure hiérarchique (mis en cause pour le harcèlement à l'origine de l'inaptitude de ladite salariée) était également la responsable.

Mais la Haute Cour a cassé l'arrêt, considérant que la Cour d'appel n'avait pas clairement basé sa décision sur l'effectivité des recherches réalisés par l'employeur de possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, recherches auxquelles il était contraint puisque la salariée avait été déclarée par le médecin du travail inapte à exercer l'emploi qu'il occupait précédemment et à tout emploi dans l'entreprise.

**30 Juin 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°08-42.959, relatif au harcèlement moral, au dénigrement, aux brimades et critiques.**

Par des motifs accablants, (dénigrement, brimades, critiques en public ...), une Cour d'appel a sans équivoque justifié sa décision validant les faits de harcèlement moral de l'employeur envers son salarié.

En l'espèce, la Cour d'appel avait constaté que le salarié ne pouvait sortir du service pour assurer le suivi des patients, que son supérieur hiérarchique le dénigrait auprès des médecins et même devant les patients, qu'il n'avait pas le droit d'assister aux groupes de marche, lieu où les professionnels peuvent donner leur avis, qu'il était critiqué sur son travail et que les brimades dont il était l'objet se sont déroulées sur plusieurs années sans que l'employeur réponde aux injonctions de l'inspection du travail à ce sujet.

**1er Juillet 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-44.482, relatif au harcèlement moral et à l'impossibilité de la mise à l'écart du harceleur par le juge**

C'est l'employeur qui est tenu par la loi de prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral. Le juge n'a pas le pouvoir, même en cas de carence de l'employeur, d'ordonner une modification du contrat de travail ou bien d'ordonner le licenciement d'un salarié, sur demande d'autres salariés. Il ne peut que renvoyer l'employeur à ses responsabilités.

En l'espèce, deux salariées victimes de harcèlement moral de la part de la directrice de l'établissement où elles travaillaient avaient saisi le juge, lui demandant d'intervenir pour ordonner le déplacement de ce supérieur. La Cour les a déboutées, considérant que leur demande impliquait une modification du contrat de l'intéressé (impossible à réaliser sans l'accord de l'intéressée). Le juge ne peut ordonner une telle modification pas plus qu'un licenciement, dont la responsabilité revient à l'employeur.

**1<sup>er</sup> Juillet 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-44.198, relatif au harcèlement moral et à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, pouvoir disciplinaire.**

**Opportunité de la demande de résiliation judiciaire**

Bien qu'elle ait plaidé l'absence de pouvoir disciplinaire dont elle disposait à l'égard d'un directeur de caisse, une CPAM ne pouvait s'exonérer de son obligation de sécurité de résultat l'obligeant à prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral à l'encontre d'un salarié.

Par ailleurs, les juges disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier les manquements à l'encontre d'un employeur et partant, pour juger, au jour où ils statuent, de l'opportunité, compte tenu des circonstances de la demande de résiliation judiciaire d'un contrat de travail. En l'espèce, le salarié avait demandé la résiliation de son contrat aux torts de l'employeur au motif d'un harcèlement moral qu'il subissait de la part de son supérieur hiérarchique ; celui-ci étant parti, au jour du jugement, les faits de harcèlement n'étaient plus d'actualité, et les juges ont pu décider que la demande de résiliation judiciaire du contrat n'était plus justifiée

**7 Juillet 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-44.590, relatif à un harcèlement moral présumé et à la prise en compte de tous les éléments établis par la victime**

Dans le cadre de la présomption de cas de harcèlement moral, la Cour de cassation contrôle, depuis septembre 2008, que les juges du fond prennent bien en compte tous les éléments avancés par la victime dans sa demande de reconnaissance (arrêt Cour de cassation, chambre sociale, du 24 septembre 2008, pourvoi n°06-45.747).

Peuvent constituer un harcèlement moral, des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'espèce, alors que la salariée était licenciée pour faute grave, elle a saisi la juridiction prud'homale contestant ce licenciement et invoquant des faits de harcèlement moral. Réfutant la faute grave pour le licenciement, la Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Mais la Haute Cour casse l'arrêt, reprochant à la Cour d'appel d'avoir invoqué des motifs inopérants et par ailleurs ignoré certains éléments avancés par la victime et laissant présumer des faits de harcèlement, notamment :

- Le refus de l'employeur de laisser la salariée reprendre son travail à l'issue de son congé maternité,
- Le retrait de ses responsabilités,
- Une mise à pied injustifiée.

Un nouvel examen par les juges de ces éléments, de leur véracité et des raisons invoquées en regard par l'employeur pour les expliquer sera nécessaire.

**7 Juillet 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°08-40.034, relatif au harcèlement moral et à une mise en demeure injustifiée**

Aucun manquement n'étant établi à la charge du salarié, les juges dans cet arrêt ont décidé que constituaient bien des faits de harcèlement moral, l'envoi réitéré à un salarié en arrêt maladie prolongé de plusieurs lettres de reproches injustifiés, prétextant qu'il n'avait pas prévenu son employeur à temps pour permettre l'organisation du travail en son absence, et évoquant une possible rupture de contrat.

Ces faits ont été considérés comme des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**23 Septembre 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°08-43.198, relatif au Harcèlement moral, et au manquement à l'obligation de sécurité**

Moyens mis en œuvre pour protéger la santé d'un salarié inadaptés en regard de la taille de l'entreprise. Manque à son obligation de sécurité l'employeur, qui, sans que soit forcément établi l'existence d'un harcèlement moral de la part d'un salarié envers un autre, ne pouvait ignorer l'état de dépression de ce dernier salarié, en lien avec sa situation professionnelle, mais n'a pris les mesures visant à séparer ces deux travailleurs, ni démontré pour quelles raisons il n'avait pas pu le faire.

En l'espèce, un salarié, dont l'état de santé s'était progressivement dégradé après l'embauche d'une autre personne affectée aux mêmes tâches que lui, avait été finalement déclaré inapte et licencié pour impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel, procédant à l'enquête diligentée pour déterminer l'existence du harcèlement moral, n'a pas établi celui-ci mais a considéré que la nécessité de séparer les deux salariés était patente et que l'employeur ne pouvait soutenir qu'il n'était pas informé de l'état de dépression du salarié, du

lien avec sa situation professionnelle et du danger généré par le maintien de la situation.

L'employeur, qui invoquait la modification des horaires mis en place (laissant malgré tout encore les intéressés se côtoyer quotidiennement pendant deux heures), ne démontrait pas aux yeux des juges, que cette solution était la seule possible compte tenu des moyens et de l'importance de l'entreprise alors que celle-ci faisait partie d'un groupe employant plus de cinq cents salariés. Notamment, une mutation de la personne embauchée le plus récemment n'avait jamais été envisagée. Ainsi, est-ce à bon droit que la Cour d'appel a jugé que l'employeur avait failli à son obligation de sécurité.

### **20 Octobre 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n° 08-43.322, relatif au harcèlement moral**

Multiplie sanctions injustifiées lors d'un état de vulnérabilité. Examinant les éléments présentés par une salariée faisant valoir des faits précis et répétés (plusieurs mises à pied et avertissement) pour témoigner du harcèlement moral exercé par son employeur, une Cour d'appel a annulé les sanctions disciplinaires prononcées.

Elle a considéré, d'une part, que les mises à pied étaient disproportionnées au regard des faits (non justification d'absences dans les délais) qui pouvaient être reprochés à une salariée de 14 ans d'ancienneté sans antécédents disciplinaires, et, d'autre part, que l'avertissement avait été donné alors que les faits reprochés (paroles déplacées à l'égard d'autres membres du personnel) ne constituaient pas un manquement susceptible d'être sanctionné.

C'est à bon droit, estime la Haute Juridiction, que la Cour d'appel en a déduit que la multiplication de sanctions disciplinaires injustifiées, dans une période où la salariée était particulièrement vulnérable en raison de l'état de santé de son compagnon, devaient être interprétées comme une volonté de l'employeur de déstabiliser la salariée en la poussant à la démission ou à la faute, et a établi l'existence d'un harcèlement moral.

### **10 Novembre 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n° 07-45.321, relatif à un mode de management du personnel à l'origine de harcèlement**

La Haute Cour a déclaré, sur le fondement de l'article L.1152-1 du Code du travail, que « *peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » ; sans qu'il y ait, pour autant, une relation interpersonnelle agressive, perverse entre un manager et un collaborateur.

En l'espèce, le directeur incriminé « *soumettait les salariés à une pression continue, Dialogue social reproches incessants, des ordres et des contre-ordres dans l'intention de diviser les équipes* », se traduisant, en ce qui concerne le plaignant, par sa mise à l'écart, une absence de dialogue, un certain mépris affiché à son égard ... et ayant entraîné un état très dépressif.

**10 Novembre 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°08-41.497, relatif à la caractérisation du harcèlement moral (sans intention de nuire de la part de l'auteur)**

La Cour de cassation vient, par cet arrêt, clairement évincer la notion « d'intention de nuire » de la caractérisation du harcèlement, exigence qui s'était peu à peu imposée dans la conception issue du pouvoir souverain des juges du fond en la matière, alors qu'elle ne figure pas dans la définition des textes (cf Art. L1152-1 du Code du Travail).

Après avoir commencé, en 2008, par affirmer son rôle de contrôle sur la qualification du harcèlement (Cass. Soc n° 06-45.579 du 24 septembre 2008), la Cour de cassation, en 2009, a rappelé que l'intention de l'auteur n'entraîne pas dans les éléments de caractérisation du harcèlement, qu'il n'était donc pas nécessaire d'en faire la démonstration (Cass. Soc. n° 07-45.397 du 5 mai 2009, n° 08-40.610 du 13 mai 2009, n° 07-43.947 du 17 juin 2009 – arrêts inédits).

En l'espèce, alors que la Cour d'Appel a considéré qu'un « mauvais climat, une mésentente, des conflits, des contestations [...] ne peuvent être considérés comme des agissements répétés de harcèlement moral [ ... ] mais seulement comme l'exercice plus ou moins serein du pouvoir de direction tant que n'est pas démontré par le salarié que les actes en question s'inscrivent dans une démarche gratuite, inutile et réfléchi destinée à l'atteindre et permettant de présumer le harcèlement», la Haute Juridiction confirme sans conteste, dans cet arrêt (publié au bulletin) que « le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention [de nuire] de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ».

**10 Novembre 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-42.793, relatif aux agissements de l'employeur entraînant une dégradation des conditions de travail ayant conduit à une altération de la santé du salarié – Harcèlement moral**

Ayant analysé plusieurs agissements de l'employeur comme à l'origine de la dégradation des conditions de travail d'une salariée et de l'altération de sa santé (modification du secteur d'intervention, pressions pour que la salariée parte, suppression de son poste en son absence, non-respect de la contre indication aux longs déplacements, affectation sur un poste sans contenu), la Cour d'Appel a pu caractériser le manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail et le harcèlement moral.

**9 Décembre 2009 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°07-45.521, relatif à une rétrogradation non constitutive à un harcèlement moral.**

Ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral, une décision de l'employeur de rétrograder un salarié même s'il maintient sa décision après les protestations réitérées dudit salarié appuyé par l'inspection du travail.

En l'espèce, alors qu'elle était en arrêt maladie, la salariée s'était vue rétrogradée dans ses fonctions précédentes dans l'entreprise (secrétaire au lieu d'attachée commerciale), recevant de son employeur des bulletins de salaires minorés et perdant les avantages liés à sa dernière fonction.

Malgré plusieurs courriers de protestation de la salariée, confortés par deux relances de l'inspection du travail, l'employeur avait maintenu son attitude, et la salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail. La Haute Cour casse l'arrêt de Cour d'appel ayant caractérisé les faits de harcèlement moral.

**6 Janvier 2010 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°08-41.068, relatif à la qualification d'une situation de harcèlement moral.**

En cas de litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 du Code du travail, « *il appartient au salarié d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement...* » et il appartient à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de démontrer que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs. La Cour d'appel apprécie ensuite, en son pouvoir souverain.

En l'espèce, une salariée avait demandé la résiliation de son contrat de travail aux torts de son employeur au motif de harcèlement moral puis avait été régulièrement déclarée inapte à son poste par le médecin du travail (à l'issue de trois visites) et conséquemment licenciée pour inaptitude. Réclamant réparation, elle a été déboutée de sa demande.

En soutien de sa demande, la salariée avait présenté des certificats médicaux (médecin traitant et psychiatre) que la Cour d'appel a jugés propres à établir qu'elle souffrait bien d'un syndrome anxio-dépressif depuis plusieurs années, mais qui ne permettaient pas de prouver que son état de santé était la cause de la dégradation de ses conditions de travail.

Parallèlement, la salariée avait invoqué des coups de téléphone répétés de l'employeur pendant son arrêt maladie, une surcharge de travail à son retour, un défaut de paiement de sommes qui lui étaient dues... autant d'éléments face auxquels l'employeur a apporté des éléments de justifications objectifs. Enfin, l'enquête diligentée par la gendarmerie à la suite de la plainte déposée pour harcèlement moral a été déclarée sans suite.

La Haute Cour, dans cet arrêt, confirme que c'est de bon droit que la Cour d'appel, appréciant les éléments de faits et de preuve produits au débat par la salariée, a considéré que ces éléments n'étaient pas de nature à établir l'existence d'un harcèlement moral.

**3 Février 2010 : arrêts Cour de cassation, chambre sociale, pourvois n° 08-44.019 et 08-40.144, relatif au harcèlement, violences au travail : l'employeur est responsable même s'il a réagi**

La Haute Cour a déclaré que : « *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* »

« *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<sup>ère</sup> 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<sup>nde</sup> 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.

## **Le stress**

### **15 juin 2004 : arrêt Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, relatif à la réparation sur le fondement du régime dérogatoire d'indemnisation des AT/MP**

Un état de stress d'un salarié, consécutif à un choc provoqué par agression a été réparé sur la base du régime entourant la réparation des AT/MP, dans la mesure où cet état de stress a été analysé comme étant la conséquence d'un accident de travail.

Or le régime de la réparation des AT/MP est un régime dérogatoire au droit commun, puisqu'il permet à la victime d'obtenir la réparation de manière forfaitaire et automatique de ses dommages d'origine professionnelle. Ainsi, cette réparation est accordée dès lors que les dommages résultent soit d'un fait accidentel survenu à l'occasion du travail, soit d'une maladie, dont l'origine professionnelle est établie.

Dans certains cas, comme dans notre espèce, il arrive que les dommages subis par le salarié ne résultent pas toujours d'un fait précis qualifié d'AT ou de MP, mais de brimades répétées qui vont

venir altérer de manière insidieuse la santé des salariés : leur état psychologique. Est alors exclue la prise en charge au titre de l'AT, lequel suppose l'existence d'un fait accidentel identifié.

Reste alors la possibilité, en cas d'altération de la santé psychique du salarié, d'obtenir la réparation au titre des MP, lesquelles sont inscrites dans des tableaux annexés au Code de la sécurité sociale. Mais depuis 1993, lorsque les conditions fixées par les tableaux ne sont pas réunies (c'est le cas d'un état de stress, pour lequel aucun tableau de MP n'existe), le salarié, peut, dans certains cas, faire valoir ses droits devant le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Le bénéfice de cette procédure est ouvert aux salariés atteints d'une maladie non caractérisée dans un tableau, si cette maladie a entraîné une IPP d'un taux au moins égal à 25%. Mais il appartiendra cependant au salarié d'établir que l'altération durable de sa santé est essentiellement et directement liée à son travail habituel.

### **2 Octobre 2008 : arrêt de la Cour d'Appel de Paris, Affaire n°07/08648, relatif au stress chez IBM, et le recours du CHSCT à un expert**

La cour d'appel de Paris vient de rappeler qu'en application des dispositions de l'article L.4614-12 du Code du travail (anciennement L. 236-9), le CHSCT a droit à une information autonome et forge sa conviction au vu d'éléments qu'il estime pertinents.

En l'espèce, après que les résultats d'une enquête diligentée par les médecins du travail en 2003 chez IBM, aient motivé leur devoir d'alerte quant à « l'état de stress de nombreux salariés », et pointé « la nécessité d'un regard extérieur à l'entreprise afin d'identifier les causes du stress constaté et de définir les moyens d'y remédier », le CHSCT a sollicité le recours à un expert (en mars 2004).

Les dirigeants de la société ont préféré à ce recours extérieur (que le TGI de Bobigny – Ordonnance du 7 décembre 2004 – a refusé), la constitution d'une structure interne dénommée « groupe pilote » composé de 12 membres (6 de la direction, 2 médecins du travail, 1 infirmières et 3 secrétaires du CHSCT) dont l'activité a rapidement été mise en sommeil faute de budget.

En 2006, la situation préoccupante est de nouveau pointée par les médecins du travail au travers d'une nouvelle enquête : « la situation des salariés n'a pas connu d'amélioration et [au] contraire, celle-ci s'est aggravée ». La Cour d'Appel souligne que « les mesures mises en place par IBM n'ont pas eu l'effet escompté par l'entreprise ». La direction d'IBM ne démontre pas qu'elle « a instauré un processus particulièrement performant doté d'un budget significatif et ayant reçu l'aval du responsables des relations humaines de la société ».

En conséquence, le CHSCT ne disposait pas d'une « structure compétente et fiable lui permettant d'étudier le risque grave avéré résultant de l'état de stress des salariés dans leur travail » et était donc fondé à solliciter l'intervention d'un expert.

### **17 Décembre 2009 : Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS) de Nanterre**

Le TASS a condamné Renault après le suicide d'un ingénieur du Techno-centre de Guyancourt, au motif que l'employeur « *aurait dû avoir conséquence du danger auquel le salarié était exposé, dans le cadre de son métier* ».

Le TASS lui reproche de ne pas avoir vérifié « *les capacités d'adaptation de ses personnels, à la nouvelle organisation* » induite par le lancement du « contrat Renault 2009 ». Cette nouvelle stratégie prévoyait de lancer 26 modèles en 3 ans, soit, 3 fois plus qu'auparavant.

=> Les juges, à l'origine de ces deux décisions inédites, et de grande portée, ont voulu signifier aux dirigeants qu'ils ne feraient désormais preuve d'aucune indulgence à leur égard, en cas de négligence « coupable ».

Ces décisions augmentent sensiblement le risque de condamnation des entreprises, lesquelles n'auraient pas identifié et pris en compte les risques psychosociaux de leur organisation, ou ceux induits par les restructurations qu'elles mettent en œuvre.

### **La dépression**

#### **1 er Juillet 2003 : arrêt Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, pourvoi n°02-30.576**

En l'espèce, un salarié victime d'une dépression nerveuse, qui selon lui, était consécutive à un entretien d'évaluation, au cours duquel son supérieur l'avait avisé d'une rétrogradation. Un expert médical avait admis la relation de cause à effet entre l'entretien et la dépression.

La Haute Cour ici confirme l'arrêt d'appel, lequel a considéré que le salarié, victime d'une dépression soudaine, était victime d'un AT.

#### **17 Janvier 2008 : arrêt Cour de cassation, chambre civile, pourvoi n°06-21.556, relatif à la reconnaissance d'une dépression au titre de la législation professionnelle AT/MP et au délai de prescription.**

En application de l'article L. 431-2, al 1 du Code de la Sécurité sociale, les droits de la victime ou de ses ayants droits aux prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle se prescrivent par deux ans à date du jour de l'accident ou de la cessation de paiement de l'indemnité journalière.

En l'espèce, un salarié en arrêt maladie pour syndrome dépressif le 29 avril 1989, demandait la reconnaissance de sa maladie au titre de la législation professionnelle quatre ans et demi après (20 novembre 2003) et invoquait dans le même temps la faute inexcusable de son employeur pour non déclaration de cet accident.

Devant le refus de prise en charge de la Caisse d'assurance maladie, lui opposant la prescription biennale ci-dessus évoquée, le salarié invoque l'interruption de la prescription du fait des actions judiciaires exercées entre 1989 et 2003 (Article 431-2, dernier alinéa). La Haute Cour qui confirme la

prescription biennale, dénie l'interruption de cette prescription, dès lors que les actions judiciaires invoquées ne concernaient à aucun moment la reconnaissance du caractère professionnel de la dépression nerveuse du salarié. De surcroît, elle confirme que l'employeur n'était pas tenu de déclarer l'accident du travail auprès de la caisse dès lors qu'il n'a été informé de l'imputation par le salarié de son état dépressif à un accident de travail que lorsque celui-ci avait engagé la procédure en 2003.

Par contre, la Haute Cour casse l'arrêt de Cour d'appel qui reconnaissait que faute de réponse de la caisse dans le délai de 30 jours à compter de la demande de reconnaissance d'accident du travail déposée par le salarié, celui-ci était fondé à se prévaloir de l'existence d'une décision de reconnaissance implicite du caractère professionnel du syndrome dépressif. Elle rappelle qu'en 2003 le délai de prescription était dépassé pour poser cette demande, et que les droits aux prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle pour cet accident étaient prescrits.

#### **24 Juin 2009 : arrêts Cour de cassation, chambre sociale, pourvois n°07-41.911 et 08-41.050, relatif à la santé au travail (Obligation de sécurité de résultat de l'employeur, décompensation anxio-dépressive)**

L'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Ainsi, il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de ne pas respecter cette obligation.

En l'espèce, ayant constaté que l'employeur avait placé la salariée, présentant des signes apparents de décompensation anxio-dépressive, dans une situation difficile en lui demandant d'effectuer, en plus de ses tâches et dans un climat social tendu, la comptabilité dégradée d'une autre association avec des suspicions de malversation et qu'il en était résulté une angoisse professionnelle accrue avec troubles » et que d'autre part « les relations de la salariée avec son supérieur avaient aggravé la pathologie de celle-ci », la Cour d'Appel a condamné l'employeur à payer des dommages et intérêts pour non respect de l'ancien article L. 230-2 du Code du travail (aujourd'hui articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du Code du travail).

### **Les violences**

#### **4 Mars 2003 : arrêt Cour de cassation, chambre criminelle, condamnation d'un employeur sur le double fondement de l'atteinte à la dignité et violences volontaires**

En l'espèce, le prévenu, dirigeant d'une société spécialisée dans la confection de vêtements insultait régulièrement ses salariés, accumulait les vexations et leur imposait des conditions de travail qui faisaient d'eux « *le prolongement d'une machine-outil* » : *interdictions, rigoureusement surveillées, de lever la tête, de parler, de sourire, de porter un gilet*. Par ailleurs ces comportements s'exerçaient dans un milieu où la situation de l'emploi était particulièrement difficile (secteur de la confection en milieu rural), l'arrêt d'appel de la Cour d'appel de Poitiers, confirmé par la Haute Cour, a caractérisé « *un abus de la vulnérabilité des salariés pour les soumettre à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine* ». En outre, le comportement de l'employeur avait eu pour effet de

déstabiliser, et d'altérer la santé de certains salariés. Le délit de violences volontaires aggravées ayant entraîné une ITT de plus de 8 jours. L'aggravation est retenue sur la base de la préméditation de l'employeur, lequel a sciemment multiplié les vexations aux fins de vaincre la résistance des salariés victimes.

Fondements légaux pour la répression d'agissements s'apparentant à du harcèlement :

**Article 225-14 du Code Pénal** : est réprimé « *le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine* ».

Ce délit est puni d'une peine de 150 000 euros d'amende, et de 5 ans d'emprisonnement.

**Article 225-15 du même Code** : ce délit peut être porté à 200 000 euros d'amende et de 7 ans de prison, s'il est commis à l'encontre de plusieurs personnes.

Outre ces fondements, d'autres infractions prévues par le Code pénal peuvent, à des titres divers, permettre des poursuites : les incriminations de violences volontaires et d'atteintes involontaires aux personnes : de l'homicide volontaire à la contravention de blessures involontaires, en passant par les violences ayant directement, par maladresse, imprudence, inattention ou négligence, ou indirectement, par une faute caractérisée, occasionné une Incapacité de Travail à autrui.

En l'espèce, les qualifications d'infractions retenues sont plus lourdes que celles susceptibles d'être prononcées pour un délit de harcèlement moral.

#### **16 Mars 2004 : arrêt Cour de cassation, chambre criminelle, pourvoi n° 03-85.320**

En l'espèce, le prévenu est poursuivi pour violences volontaires sur un salarié, à raison d'un comportement décrit comme étant du harcèlement moral. Ce dernier conteste la qualification de l'infraction retenue à son encontre, en invoquant « *l'application de la loi pénal la plus douce* », et à ce titre sollicite une re-qualification des poursuites pour violences volontaires (délit passible de 3 ans d'emprisonnement) en harcèlement moral (délit passible d'un an d'emprisonnement).

#### **30 Octobre 2007 : arrêt Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n°06-43.327, relatif à la rupture d'un contrat de travail imputée à de la violence**

Le Code du travail, dans ses articles L.424-1 à L.424-5, balise l'exercice régulier des fonctions de délégués du personnel auxquelles l'employeur ne doit pas faire entrave, sauf cas de force majeure. En l'espèce, plusieurs faits ont permis aux juges d'établir le délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégués du personnel.

L'employeur tout d'abord n'avait pas respecté son obligation de recevoir les (ou le) délégués du personnel une fois par mois (article L. 424-4) et ce malgré les demandes formulées par courrier électronique par la salariée, unique déléguée du personnel dans l'entreprise. Or, seuls la force majeure ou bien le refus ou l'absence des délégués du personnel peuvent excuser le fait que ces réunions n'aient pas lieu. Et l'employeur ne doit pas imposer la présence d'un tiers lors de ces réunions lorsqu'elles ont lieu (ce qui était le cas en l'espèce). Enfin, le motif de travaux de rénovation dans l'entreprise invoqué par l'employeur n'a pas été accepté comme cas de force majeure

empêchant la mise à disposition d'un local au délégué du personnel pour l'exercice de ses fonctions (article L. 424-2).

Parallèlement, les juges ont pu caractériser les faits de harcèlement moral à l'encontre de ce délégué du personnel, après avoir énuméré et analysé les faits et circonstances ainsi que les témoignages recueillis et les pièces versées aux débats dont ils ont déduit que les conditions de travail de la salariée se sont dégradées en raison des agissements répétés des employeurs, qui ont outrepassé les limites de l'exercice de leur pouvoir disciplinaire, et ont porté atteinte aux droits, à la dignité et à la santé de la salariée, (notamment par l'usage de « propos blessants et des attaques inutiles en usant d'un ton excédant celui qu'autorise en certains cas le lien de subordination existant entre les parties »

### **Le suicide**

#### **3 Avril 2003 : arrêt Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, relatif au suicide d'un salarié à son domicile**

En l'espèce une veuve d'un salarié qui s'était donné la mort à son domicile agit en justice en vue de se voir reconnaître le caractère professionnel de cet « accident ».

La Cour de cassation rejette sa requête, aux motifs que « *la Cour d'appel a relevé que la dégradation des conditions de travail a concerné l'ensemble du personnel, et qu'il apparaît qu'elle n'a pas été perçue de la même pour tous* ». Le salarié, victime, n'a été, en aucun cas, l'objet d'atteinte strictement personnelle, la preuve en est qu'il n'a jamais fait l'objet ni de sanction, ni de menace de sanction particulière de la part de son employeur.