

Harcèlement moral : une jurisprudence de plus en plus stricte pour les employeurs



Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

Le harcèlement moral implique des agissements répétés dont la conséquence est de porter atteinte à la santé physique ou mentale du salarié, à ses droits ou à sa dignité ou de compromettre son avenir professionnel. (C du T art. L.1152)

Pour autant, cet article ne liste pas les comportements constitutifs de harcèlement, le juge devant apprécier au cas par cas. Ainsi, le harcèlement moral peut être notamment caractérisé par des reproches, des sanctions injustifiées, un déclassement ou un comportement vexatoire.

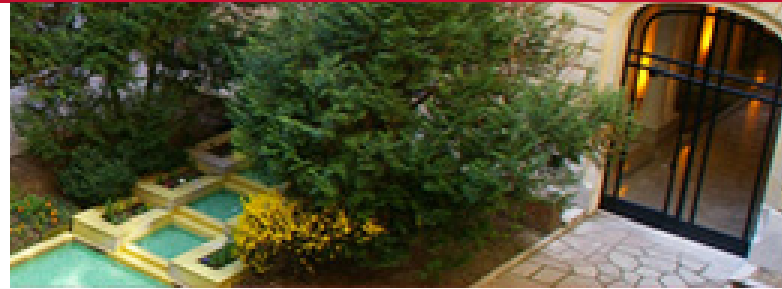
La jurisprudence est très stricte avec les employeurs et leur impose une obligation de résultat. L'existence d'un harcèlement moral n'implique pas obligatoirement une intention de l'employeur qui peut même ne pas être au courant, le harcèlement moral pouvant émaner d'un collègue de travail.

La Cour de Cassation a eu l'occasion de décider que le harcèlement moral pouvait émaner d'une personne extérieure à l'entreprise employeur mais qui exerce une autorité de fait sur le salarié, comme le Président du conseil syndical à l'égard d'un gardien d'immeuble ou un membre de la famille de l'employeur non salarié de l'entreprise. (1 et 2)

La demande insistante faite à un salarié d'accomplir son travail ne constitue pas en soi un harcèlement moral. L'existence d'un litige entre le salarié et son employeur n'est pas nécessairement non plus révélateur d'un harcèlement moral, même si cette expression est facilement employée.

S'agissant de sa preuve, le salarié doit établir la matérialité de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral et l'employeur doit démontrer que ces faits n'en constituent pas.

- 1 (Cass Soc 3 novembre 2011 pourvoi n°10-15 124)
- 2 (Cass Soc 19 octobre 2011 pourvoi n°09 68 272)
- 3 (Cass Soc 15 décembre 2011 pourvoi n°10 20011)
- 4 (Cass Soc 10 mars 2009 pourvoi n°07 44 092)
- 5 (Cass Soc 20 octobre 2009 pourvoi n°08 42 882)



Le salarié licencié pour avoir refusé de subir ou dénoncé un acte de harcèlement moral peut demander la nullité de son licenciement. Cette demande permet au salarié de demander sa réintégration dans l'entreprise et le paiement de tous ses salaires entre la date de sa réintégration et celle de son licenciement nul. Le salarié qui ne demande pas sa réintégration bénéficie d'une indemnité de 6 mois de salaire pour indemniser le caractère illicite de la rupture qui peut être cumulée avec une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans un arrêt du 15 décembre 2011, la Cour de Cassation a décidé que si le salarié ne demande pas la nullité du licenciement, la rupture du contrat est néanmoins sans cause réelle et sérieuse ce qui paraît logique. (3)

Dans cette affaire, la Cour d'appel avait jugé que l'insuffisance professionnelle invoquée dans la lettre de licenciement était établie ce qui justifiait donc cette mesure. Néanmoins, l'association employeur avait également reproché à la salariée d'avoir accusé publiquement de harcèlement moral, la présidente de l'association. Selon la cour de cassation : « ce grief prive à lui seul le licenciement de cause réelle et sérieuse sauf mauvaise foi de l'intéressée ».

En 2009, la Cour de Cassation a décidé que l'absence de preuve des agissements (de harcèlement moral) n'établit pas la mauvaise foi du salarié mais en revanche, celle-ci est établie en cas d'allégation mensongère du salarié (4 et 5).

L'association aurait donc du faire la preuve du caractère mensonger des accusations de la salariée ce qui est très difficile en pratique. L'employeur aurait pu aussi ne pas retenir ce motif puisque l'insuffisance professionnelle de la salariée justifiait son licenciement.

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.

BOUTIRON Avocat
Avocat à la Cour
35, bis rue Jouffroy d'Abbans
75017 Paris

Tél : 01 45 02 15 37
Fax : 01 45 00 63 71
jb@boutironavocat.com
www.boutironavocat.com
http://twitter.com/Boutiron_avocat

D'autres articles à lire sur :
<http://blog.julienboutiron.com>