

# Harcèlement moral : un employeur averti en vaut deux...

*La jurisprudence en matière de harcèlement moral est si foisonnante que l'employeur peut s'y perdre... à ses risques et périls !*

**A** lors quelle attitude ce dernier doit-il adopter quand il est confronté à une situation de harcèlement au sein de son entreprise ?

Les réponses avec **Stéphanie Raquillet**, Avocat, Directeur de Mission au Cabinet d'avocats Racine.

**Un bref rappel de la définition du harcèlement moral s'impose...**

Le harcèlement moral répond à des critères très précis fixés par le Code du travail, en son article L. 1152-2. Ces critères sont au nombre de trois et sont cumulatifs : des « agissements répétitifs » (un acte isolé est insuffisant), qui doivent avoir « pour objet ou pour effet » de dégrader les conditions de travail des salariés, cette dégradation étant « susceptible » de porter atteinte aux salariés. L'année 2012 nous a apporté quelques précisions sur ce qui peut revêtir le caractère de harcèlement moral (*lire encadré*).

## LE CARACTÈRE DE HARCELEMENT MORAL

- Le déclassement d'un salarié après un retour de congés, concomitamment à un retrait de responsabilités, sans qu'il n'en ait été préalablement informé (Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-17.986) ;
- Le déclassement d'un salarié, ayant par ailleurs été discrédité au profit de son subordonné, l'empêchant d'exercer sereinement ses fonctions (Cass. soc., 11 juillet 2012, n°11-19.971) ;
- Le fait de couper la ligne téléphonique d'un salarié qui est en arrêt de travail et de mettre en cause sa loyauté à l'égard de la Direction, sans justification objective (Cass. soc., 24 octobre 2012, n°11-19.862) ;
- Le fait d'avoir à diverses reprises eu des attitudes et paroles déplacées à l'égard d'une salariée ayant entraîné un état dépressif majeur de cette dernière (Cass. soc., 24 octobre 2012, n°11-20.085).



## La preuve du harcèlement

Cette dernière s'aménage en plusieurs étapes :

- Le salarié doit, tout d'abord établir la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement. Mais attention ! la Cour de cassation précise que « le salarié ne doit donner que des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral » et n'a pas à en faire la preuve (Cass. soc., 27 juin 2012, n°11-11.154)

- Il revient alors au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.
- À l'employeur de démontrer que ces décisions sont étrangères à tout harcèlement et s'apparentent à une décision de gestion de la Direction.

Dans un arrêt du 13 juin 2012 (n° 11-12152), la Cour de cassation retient les certificats médicaux du médecin traitant parmi les éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral. Jusqu'à présent certains employeurs considéraient (à tort...) ces certificats comme des certificats de complaisance. Or la Cour de cassation retient dorénavant leur valeur probante. Cependant, le conseil qui est donné aux employeurs est de ne jamais tolérer des certificats orientés. Ainsi, la déontologie d'un médecin lui interdit de faire le lien dans le certificat médical entre l'état de santé du patient et sa situation de travail. Si une telle situation se présentait, l'employeur doit donc contester ces certificats devant le Conseil de l'Ordre des Médecins.

## L'employeur est soumis à une double obligation

La première est une obligation de sécurité de résultat, posée par l'article L. 1152-4 du Code du travail : l'employeur doit faire en sorte que la situation de harcèlement moral ne se produise jamais et doit pour cela travailler avec le CHSCT, s'il en existe au sein de l'entreprise, ou les délégués du personnel. Si, l'employeur est malgré tout confronté à une situation de harcèlement moral, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour le faire cesser immédiatement. Pour autant, le mal sera déjà fait... En effet, la plupart des cas de harcèlement moral sont suivis par des arrêts maladie des salariés victimes, auxquels succède une déclaration d'inaptitude rendue par le médecin du travail, puis un licenciement pour inaptitude du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié. C'est d'ailleurs toute la difficulté de ce type de dossier pour l'employeur. Quand bien même ce dernier réagirait rapidement pour faire cesser le harcèlement, en procédant, par exemple, au licenciement du salarié harceleur, le salarié victime aura en tout état de cause subi un préjudice qu'il conviendra de réparer, par l'attribution de dommages et intérêts,

puisque l'employeur, par définition, aura manqué à son obligation première de sécurité de résultat ! Sur ce point, là aussi, la Cour de cassation a rendu deux décisions intéressantes le 17 octobre dernier (*lire encadré*).

## Les sanctions

Les sanctions qui peuvent s'appliquer à la personne qui se rend coupable de harcèlement moral sont de plusieurs sortes. Généralement, le salarié « harceleur » est licencié pour faute grave. Néanmoins, l'employeur devra bien évidemment s'aménager la preuve nécessaire avant de recourir à ce licenciement. Ainsi, dans un arrêt du 7 février 2012 (Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-17.393), la Cour de cassation retient que les dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail, qui aménagent la charge de la preuve du harcèlement moral ou sexuel, ne sont pas applicables « lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement ». Autrement dit, c'est à l'employeur de prouver que la personne visée par une sanction est bien l'auteur du harcèlement, au moyen par exemple des éléments recueillis lors de l'enquête interne. Enfin, la Cour de cassation a jugé par deux fois, dans deux arrêts rendus le 6 juin 2012, que le salarié qui dénonce de mauvaise foi, un harcèlement moral, commet une faute grave, privative de dommages et intérêts... ■

## A RETENIR !

- Si le licenciement d'un salarié pour inaptitude est dû à un harcèlement moral, celui-ci pourra obtenir sa nullité ;
- s'il s'avère que l'employeur a, dans le cadre de cette inaptitude, manqué à son obligation de sécurité de résultat et à son obligation de prévention des actes de harcèlement moral, alors le salarié pourra prétendre à des dommages et intérêts

(Cass. soc.,  
17 octobre 2012, n°11-18.884)