

Harcèlement moral : les derniers arrêts

Plusieurs arrêts rendus ces derniers mois par la Cour de cassation mettent en évidence l'important contentieux entourant la problématique du harcèlement moral en entreprise.

Les litiges portant sur le harcèlement en entreprise, de plus en plus fréquent depuis la mise en place du barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, concernent aussi bien l'obligation de prévention de l'employeur, que l'appréciation par les juges du fond des faits invoqués par le salarié à l'appui de sa demande de reconnaissance du harcèlement ou encore les limites de la protection du salarié qui dénonce de tels agissements.

Retour sur les décisions rendues ces derniers mois par la Cour de cassation, dans le tableau ci-après.

Règles applicables	Contenu de la décision
Obligation de prévention de l'employeur	
Un employeur manque à son obligation de protection de la santé des salariés s'il ne justifie pas avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail et toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral (Cass. soc., 1 juin 2016, n° 14-19.702).	L'employeur qui ne diligente pas une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement par un salarié manque à son obligation de prévention, et ce, même si les faits ne sont pas établis (Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551).
Appréciation de l'ensemble des faits par les juges du fond	
En cas de contentieux, les juges du fond doivent examiner la matérialité de chacun des faits invoqués par le salarié puis apprécier, dans leur ensemble, si les éléments produits permettent de présumer l'existence d'un harcèlement (Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418).	Une Cour d'appel a ainsi privé sa décision de base légale en excluant l'existence d'un harcèlement moral sans avoir examiné le fait que la salariée faisait également valoir que son responsable avait mis en cause la véracité de son arrêt maladie, avait estimé qu'elle voulait ennuyer ses collègues, que l'organisation avait été modifiée de façon spécifique pour la soumettre à trois supérieurs hiérarchiques, que, de façon humiliante, ses tâches étaient inscrites au jour le jour sur un tableau accessible à tous, et que lorsqu'elle s'est présentée sur son lieu de travail le 18 novembre 2014, tout son matériel et notamment son ordinateur avait été retiré de son bureau (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-22.055).
Agissements ayant été qualifiés de harcèlement moral	
Caractérisent une situation de harcèlement moral de la part d'un gérant à l'encontre de ses collaborateurs, les insultes régulières et répétées, les communications ou messages téléphoniques intempestifs, les réflexions déplacées, particulièrement en ce qui concerne les femmes, les menaces de licenciement ou le retrait de mission. Ces agissements répétés ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés (Cass. crim., 17 déc. 2019, n° 18-86.399).	
Retour de congé parental d'éducation	
A l'issue du congé parental d'éducation, le salarié bénéficie, sans conditions, d'un droit à réintégration dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav., art. L. 1225-55).	Le fait pour un employeur de modifier les fonctions d'une salariée au retour de son congé parental ne laisse pas présumer un harcèlement moral. En revanche, le fait de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable peut constituer un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe (Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-15.682).

Preuve du harcèlement	
<p>En cas de contentieux relatif à des faits de harcèlement, le salarié doit apporter des éléments laissant présumer un harcèlement tandis que l'employeur doit démontrer que ces faits sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.</p> <p>Le juge conclura ou non à l'existence d'un harcèlement au vu de l'ensemble de ces éléments (C. trav., art. L. 1154-1).</p>	<p>Les juges du fond ne peuvent écarter des débats une enquête interne diligentée par l'employeur au motif qu'il s'était prévalu, dans la lettre de licenciement contre le salarié, d'agissements de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs alors que seule la moitié d'entre eux avait été interrogée (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.151).</p>
Intention de nuire du harceleur	
<p>L'intention de nuire n'est pas nécessaire pour caractériser un harcèlement moral. Les juges ne peuvent, dans leur appréciation des faits de harcèlement invoqués par un salarié, ajouter une condition tenant au caractère intentionnel des agissements non exigée par la loi (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-11.181).</p>	<p>L'intention de nuire n'est pas non plus exigée par la chambre criminelle de la Cour de cassation pour caractériser le délit de harcèlement moral (Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367).</p>
Dénonciation de mauvaise foi d'un harcèlement	
<p>Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement bénéficie d'une immunité disciplinaire, sauf mauvaise foi de sa part (Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092).</p>	<p>Le fait que les agissements de harcèlement moral dénoncés par une salariée ne soient pas établis ne suffit pas à démontrer que celle-ci a agi de mauvaise foi (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-14.807).</p> <p>La mauvaise foi résulte de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits dénoncés. A ce titre, l'intention de nuire n'est pas nécessaire pour la retenir (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-18.207).</p>
Dénonciation diffamatoire d'un harcèlement	
<p>Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement bénéficie également d'une immunité contre des poursuites pénales, sauf diffamation diffusée largement.</p>	<p>Une salariée qui a dénoncé des faits de harcèlement bénéficie de l'immunité contre des poursuites pénales pour diffamation si elle a réservé cette dénonciation à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail (Cass. crim., 26 nov. 2019, n° 19-80.360).</p>
Rupture conventionnelle	
<p>L'existence de faits de harcèlement moral, en l'absence de vice de consentement, n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture (Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550).</p> <p>Auparavant, la Cour de cassation estimait que la signature d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral suffisait à vicier le consentement du salarié (Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332).</p>	<p>Par exemple, le fait pour une salariée d'être, à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, dans une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés, caractérise un vice du consentement (Cass. soc., 29 janv. 2020, n°18-24.296).</p>

Ouriel Atlan, Dictionnaire Permanent Social