

MALTRAITANCE, SOUFFRANCE, HARCELEMENT : COMMENT LES JUGES JUGENT ?

L'infirmière harcelée

(Cour d'appel de Versailles du 28 novembre 2011)

Un arrêt de la Cour d'appel de renvoi de VERSAILLES du 28 novembre 2011 confirme que des témoignages indirects et des certificats médicaux attestant de la souffrance vécue par un salarié en raison de son activité professionnelle suffisent à établir la présomption de l'existence d'une situation de harcèlement moral.

Le 1^{er} août 2006, Mme X, infirmière ayant 17 années d'expérience professionnelle dans les centres de la médecine du travail, est engagée par la société INTERTECHNIQUE avec un contrat à durée indéterminée et une période d'essai de trois mois.

Dès son embauche, elle est en but à un comportement fautif de son supérieur hiérarchique, le Docteur Z.

Le 27 septembre 2006, son médecin traitant lui prescrit un arrêt de travail d'une semaine.

Le 5 octobre 2006, jour de la reprise de son travail, la société INTERTECHNIQUE rompt sa période d'essai.

Dans un premier temps, le 14 novembre suivant, le délégué du personnel, estimant avérée une situation de harcèlement moral, sollicite de la société INTERTECHNIQUE une enquête conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du Code du travail.

Constatant une divergence sur la réalité du harcèlement l'opposant à la direction de la société INTERTECHNIQUE, le délégué du personnel saisit la juridiction prud'homale d'une action en substitution avec l'accord de Madame X en nullité de la rupture et en paiement de dommages intérêts à l'encontre du Docteur Z et de la société INTERTECHNIQUE.

Son action fut poursuivie par le syndicat CGT en vertu de l'article L. 1154-2 du Code du travail applicable en l'espèce : « *Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 [...]. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé* ».

La Cour d'appel de VERSAILLES statuant sur appel du jugement du Conseil de prud'hommes de VERSAILLES du 5 novembre 2007, par arrêt du 4 mars 2009 (CA VERSAILLES, 17^e Ch., N° 07/04442, lexbase), rejetait l'ensemble des demandes estimant le harcèlement non établi.

La Cour a cru pouvoir retenir le fait « *que le Docteur Z ne travaillait que deux jours par semaine au sein de la société INTERTECHNIQUE* », qu'il avait été en congé trois semaines au mois d'août 2006, « *de sorte que la période pendant laquelle* » il avait travaillé avec

Madame X « *avait été très réduite* » ; qu' « *aucun témoignage direct corroborant les dires de Madame X* » n'avait été versé aux débats, les attestations et certificats médicaux communiqués se contentant de relater les dires de Madame X ou d'en déduire des conclusions ; que le Docteur Z contestait avoir jamais manqué de respect envers Madame X, bien qu'il admettait avoir dû effectuer certains recadrages concernant son activité professionnelle et que deux anciennes collaboratrices du Docteur Z attestaient avoir travaillé avec lui « *dans un climat de respect mutuel* ».

De surcroît, la cour retenait que les difficultés relationnelles ayant existé entre Madame X et le Docteur Z « *résultent de conflits d'ordre strictement professionnel, la salariée n'ayant pas accepté de se conformer aux exigences de son supérieur hiérarchique, dont il n'est pas établi qu'elles aient été excessives, et que les actes constitutifs de harcèlement moral qui sont imputés à ce dernier par l'intéressée ne sont pas avérés* ».

Sur pourvoi, la Cour de cassation censurait cette appréciation par arrêt en date du 3 novembre 2010 (Ch. Soc. N° 09-42360, légifrance) : « *Attendu que pour débouter de ses demandes le syndicat CGT INTERTECHNIQUE, se substituant à Madame X sur le fondement de l'article L. 1154-2 du Code du travail, l'arrêt retient que les certificats et attestations décrivant une souffrance secondaire à une maltraitance sur le lieu de travail et rapportant que Mme X avait été ramenée chez elle en pleurs et souffrant de nausées et qu'elle avait confié en pleurant que le docteur Z la critiquait sans arrêt, n'établissent pas la réalité du harcèlement allégué ;*

Qu'en statuant ainsi alors que ces éléments étaient suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de prouver que les agissements qui étaient reprochés au supérieur hiérarchique de Madame X étaient étrangers à tout harcèlement, la Cour d'appel a violé [l'article L. 1154-1 du Code du travail] ».

La Cour de cassation renvoyait les parties devant la Cour d'appel de VERSAILLES autrement composée.

Cette dernière par arrêt en date du 28 novembre 2011 (19° Ch., N° 11/00465, lexbase) a accueilli les demandes présentées au nom de Madame X.

La Cour d'appel de VERSAILLES, conformément à une jurisprudence maintenant constante, a commencé à examiner si les éléments présentés pouvaient laisser présumer une situation de harcèlement.

Elle a retenu : « *qu'il résulte d'une part du compte-rendu de l'audition de Mme X réalisée conjointement par Monsieur Roland Arnaud, délégué du personnel et par Monsieur Y, DRH de la société INTERTECHNIQUE, dans le cadre de l'enquête effectuée sur le fondement des dispositions prévues par l'article L. 2313-2 du Code du travail et d'autre part des documents communiqués aux débats par Mme X (attestations – certificat médical) :*

- qu'à quatre reprises les 3 août 2006, 4 août 2006, 19 septembre 2006 et 27 septembre 2006 le docteur Z aurait adressé à Madame X, lorsque tous deux travaillaient au sein de l'infirmerie de l'entreprise hors toute présence extérieure, des reproches incessants sur le travail qu'elle venait d'effectuer manifestant à ces occasions et sur un ton humiliant qu'elle travaillait mal, pensait mal et manquait de rigueur, de tels propos répétés ayant eu pour effet de provoquer chez cette salariée des crises de larmes ainsi qu'une profonde souffrance ayant

entraîné un arrêt de travail pendant huit jours suivi de consultations régulières auprès de son médecin traitant puis auprès d'une psychologue,
- que le 27 septembre 2006 Madame X avait été contrainte de faire appel à une amie aux fins de regagner son domicile, étant dans l'incapacité de reprendre possession de son véhicule compte tenu de l'état de stress important présenté à l'issue d'une journée au cours de laquelle le docteur Z n'aurait pas cessé de lui adresser des reproches et où l'intervention de Monsieur Y était restée inefficace,
- que ce même 27 septembre 2006 Madame X avait consulté son médecin traitant [...] qui lui avait prescrit un arrêt de travail de 8 jours et qui, par un certificat établi le 10 novembre 2006, avait attesté l'avoir vue en consultation à trois reprises en raison « d'une souffrance morale secondaire à une maltraitance morale sur son lieu de travail »,
- qu'enfin Madame X avait consulté une psychologue clinicienne [...] qui, dans un certificat établi le 2 février 2007, a précisé avoir apporté à celle-ci un soutien thérapeutique notamment en reprenant « avec elle les divers éléments concernant sa souffrance et un état de stress consécutifs à une situation professionnelle qu'elle a vécue de manière très traumatisante »,
[...] que ces éléments ainsi rapportés, précis et circonstanciés, font présumer l'existence d'un harcèlement moral ».

La Cour d'appel a ensuite considéré comme non pertinentes les justifications avancées par le docteur Z et tenant au fait qu'il n'avait en tout et pour tout travaillé que neuf jours avec Madame X, qu'un salarié attestait avoir assisté à une scène où le docteur Z « *avait adopté vis-à-vis de Madame X une attitude tendant à valoriser l'analyse qu'elle avait fait des symptômes présentés par ce salarié et la rapidité des soins prodigués* », qu'étaient versées aux débats « *de nombreuses attestations d'infirmières ayant travaillé à ses côtés et qui ont souligné son comportement parfaitement respectueux à leur égard* ».

La cour en conclut que se trouvaient caractérisés les comportements fautifs de harcèlement entraînant les sanctions de droit suivantes :

- La condamnation de la société INTERTECHNIQUE à verser à Madame X les sommes de 16.200 € au titre de la rupture illicite du contrat de travail, de 3.000 € au titre de l'absence de mesures de prévention et de 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- La condamnation du docteur Z à lui verser la somme de 5.000 € au titre du préjudice causé par le harcèlement moral.

Voici une procédure judiciaire qui rappelle que si la preuve en matière de harcèlement est toujours délicate, les témoignages, mêmes indirects, et les certificats médicaux suffisent à établir la présomption de l'existence d'un harcèlement moral qui renvoie à l'employeur la charge de démontrer l'absence d'un tel harcèlement.