

# **APPROCHES JURISPRUDENTIELLES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX – QUALIFICATION, EVOLUTIONS, ACTUALITE**

Extractions et synthèses réalisées à partir des textes  
légaux et de la jurisprudence des juridictions judiciaires  
françaises.

APPROCHES JURISPRUDENTIELLES DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX  
A TRAVERS LES DECISIONS ET ARRETS DES JURIDICTIONS JUDICIAIRES

*Qualification, évolution et actualité :*

Harcèlement moral  
Risques psychosociaux liés à l'organisation du travail  
Harcèlement sexuel  
Violences liées au travail

Le recours à l'expert par le CHSCT

*Annexes jurisprudentielles : notions générales entourant la réglementation du harcèlement moral*

L'office des juges  
L'administration de la preuve  
La protection des victimes ou des témoins  
Le harcèlement discriminatoire  
L'obligation de sécurité de résultat  
La bonne foi dans l'exécution de la relation de travail  
La dignité au travail  
Les agissements sexistes  
La jurisprudence pénale

Table des matières avec pagination

*Toutes les têtes de chapitres ci-dessus sont cliquables (presser la touche CTRL + clic de la souris) pour un renvoi direct sur la page concernée. Pour les subdivisions de ces chapitres, se reporter à la table des matières en fin de document.*

*Michaël PRIEUX*  
Inspecteur du travail

Mise à jour du 23.02.2021  
Intégrant les évolutions légales et réglementaires, et une sélection de décisions du défenseur des droits et de la jurisprudence de la cour de cassation parues au 31.12.2020





*Les analyses et opinions émises dans le présent document n'engagent que leur auteur.*

*Les images utilisées restent, comme leur talent, l'entière propriété de leurs auteurs et peuvent être retirées sur simple demande.*

*Document diffusable sous licence creative commons BY-NC-ND 2.0*  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr/>

## ***De bons principes de prévention des risques psychosociaux...***

Article L1222-1 du code du travail : le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Article L4121-1 du code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2 du code du travail : l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L1152-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L1152-1 du code du travail : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1152-4 du code du travail : l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article 222-33-2 du code pénal : le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende.

Article L1153-1 du code du travail : aucun salarié ne doit subir des faits : 1° soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit de tiers. Cette interdiction vaut également pour toute « personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation » (article L1153-2).

Article L1153-5 du code du travail : l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Article 222-33 du code pénal :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Article L1142-2-1 du code du travail : nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 621-1 du code pénal :

I.- Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13,222-32,222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II.- L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe. Cette contravention peut faire l'objet des dispositions du code de procédure pénale relatives à l'amende forfaitaire, y compris celles concernant l'amende forfaitaire minorée.

III.- L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe lorsqu'il est commis :

« 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

« 2° Sur un mineur de quinze ans ;

« 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur ;

- « 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- « 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- « 6° Dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ;
- « 7° En raison de l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, de la victime.

Article L1154-1 du code du travail : lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 à L1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1321-2 du code du travail : le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L1332-1 à L1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.

Ce document est nourri de la lecture et de l'analyse croisée de la plupart des décisions rendues en matière de risques psychosociaux par les chambres criminelle et sociale de la cour de cassation (soit près de 1000 par an entre 2003 et 2018, plutôt autour de 200 par an dans les années postérieures), mais aussi de nombreuses décisions des juridictions du premier et second degré, extraites notamment du site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

Il se veut une aide non seulement à la compréhension et à la caractérisation juridique des agissements mis en cause dans le cadre des procédures de harcèlements moral ou sexuel, mais dégage également la tendance de la jurisprudence, depuis la promulgation de la loi de modernisation sociale, pour qualifier en droit les effets des organisations du travail sous l'angle de la préservation ou au contraire de la détérioration de la santé des travailleurs.

L'analyse juridique apportée par les juges à travers leur construction de la jurisprudence sur la sanction civile et pénale des conséquences des risques psychosociaux est fondamentale pour inciter à mettre en œuvre dans les entreprises la prévention de ces risques professionnels.

Outil compilé prioritairement au bénéfice des collègues de l'inspection du travail, il est destiné d'abord, par le biais du magique « copier-coller », à faciliter et à accélérer la rédaction de la partie analyse de nos constats dans les procédures pénales dont nous choisissons de proposer la poursuite aux procureurs de la République. **A ce titre faire une recherche interne dans ce document par le biais de mots-clés décrivant les comportements visés peut permettre de retrouver plus facilement et de façon plus pertinente les résultats associés.**

#### Abréviations couramment usitées dans ce document :

*ccass civ* : chambre civile de la cour de cassation

*ccass crim*: chambre criminelle de la cour de cassation

*ccass soc*: chambre sociale de la cour de cassation

*chsct*: comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

*cse* : comité social et économique

*cph* : conseil de prud'hommes

*ddd* : défenseur des droits

*dp* : délégué du personnel (ancienne réglementation) ; délégué de proximité

*ds* : délégué syndical

*halde* : haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, remplacée par le défenseur des droits

*ijss* : indemnités journalières de sécurité sociale

*irp* : institution représentative du personnel

*it* : inspection du travail

*rps* : risques psychosociaux

**Les reports entre guillemets et en italique figurant dans ce document correspondent à la reprise textuelle des termes employés dans les décisions citées.**

*Merci à Danie BOULLOT, de la Direccte de Nantes, pour l'intégration technique indispensable de liens et de renvois dans ce document.*

*Merci à Nathalie LEBRETON, inspectrice à la Direccte Normandie, pour le tableau sur l'expert CSE.*

***1) propos introductif : une définition légale précise malgré l'absence de prédétermination d'agissements répréhensibles définis comme tels***

Même si l'approche retenue dans ce document s'attardera plus particulièrement à la qualification faite de la notion de harcèlement moral en droit du travail par les chambres sociales des tribunaux de l'ordre judiciaire sur le fondement de l'article L1152-1 du code du travail, il convient de ne pas oublier que cette infraction est susceptible d'être également constituée et relevée sur le fondement des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal, y compris à l'encontre des structures et des personnes relevant du régime du droit public, pour des « *propos ou comportements* », comme l'indique le code pénal depuis la loi du 04.08.2014. Depuis la loi du 06.08.2012 relative au harcèlement sexuel les sanctions relatives aux harcèlements ont été harmonisées dans le code du travail et le code pénal, et ces infractions délictuelles sont dorénavant passibles d'une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende, à laquelle peuvent être adjointes les peines complémentaires de l'article 222-44 du code pénal.

Le harcèlement moral dans les relations de travail est donc désormais uniquement sanctionné par les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal, et non plus par celles de l'article L1155-2 du code du travail, ce dernier réprimant désormais les seules discriminations dans le travail commises à l'égard d'un salarié qui a subi ou refusé de subir un harcèlement moral ou qui a témoigné sur de tels faits.

Les facteurs retenus pour qualifier l'infraction et les analyses de la jurisprudence judiciaire, qui sont mis en exergue ci-après, sont transposables à l'identique dans le secteur public, avec quelques variables, les juridictions administratives ayant jugé à plusieurs reprises de la réalité de faits de harcèlement moral, en faisant convergence de jurisprudences et en dégagant les mêmes critères constitutifs que la cour de cassation.

La définition du délit pénal de harcèlement moral, tel qu'il est inscrit dans les codes par le droit français, a été juridiquement validée par la cour de cassation (notamment ccass soc **15.03.2011**) comme conforme aux principes de légalité des délits et des peines tiré de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et de l'article 7 de la convention européenne des droits de l'homme. La Cour a également refusé la transmission de questions prioritaires de constitutionnalité tendant à faire annuler l'infraction sur le fondement d'une absence de respect de ce principe, tant par la chambre criminelle que la chambre sociale, par deux décisions des **11** et **25.07.2012**, régulièrement confirmées depuis (dernièrement le **09.05.2018**).

Il est à noter que les mêmes types d'agissements sont retenus comme répréhensibles, au titre de la commission du délit de harcèlement moral, par la chambre sociale ou par la chambre criminelle, et sont susceptibles de caractériser la réalisation de l'infraction pénale proprement dite comme de déterminer le *quantum* de ses conséquences civiles (nullité du licenciement, attribution de dommages-intérêts, remboursement des indemnités versées par pôle emploi ...). Une annexe dédiée à la jurisprudence criminelle de la cour de cassation permet de s'en rendre compte.



L'infraction est caractérisée, conformément à la loi, dès lors que les agissements, comportements, ou propos, sont répétés, et ont été susceptibles d'entraîner, volontairement ou pas, une dégradation des conditions de travail susceptible soit de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, soit d'altérer sa santé physique ou mentale, soit de compromettre son avenir professionnel.

Cet enchaînement logique des agissements, de la dégradation effective des conditions de travail, et de l'atteinte potentielle à la santé ou aux droits du salarié, emporte que les trois critères ainsi retenus doivent être caractérisés successivement et cumulativement.

Il convient donc de pouvoir apporter la démonstration de chacun d'entre eux, faute de quoi le délit ne sera pas constitué (la cour d'appel qui ne caractérise pas, « *par référence aux circonstances propres de l'espèce, en quoi les agissements répétés du prévenu ont eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité [du salarié] d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, n'a pas justifié sa décision* », ccass crim **12.10.2011**).

C'est d'ailleurs parce que cette analyse doit être la plus complète possible que la cour d'appel de Basse-Terre dans une décision du **16.07.2012** a pu juger que seul le juge du fond, et pas celui des référés, pouvait trancher « *au regard des éléments de preuves apportés, du comportement de l'employeur qui serait constitutif d'agissements répétés [...]* ». C'est également pour cette raison que la cour de cassation a pu rendre nombre d'arrêts concernant les recherches nécessaires et indispensables dont la charge repose sur les juges du fond pour la matérialisation de l'existence des agissements dénoncés (voir l'annexe sur l'office des juges, *infra*).

### **La définition légale ne distingue pas de condition temporelle dans la réalisation des agissements reprochés au titre du harcèlement moral.**

C'est pourquoi la chambre sociale de la cour de cassation a rappelé le **26.05.2010**, en matière de répétition d'agissements que le fait que ces événements se soient déroulés « *au cours d'une très brève période de temps* » n'empêchait pas la caractérisation du harcèlement moral. Cette jurisprudence s'est trouvée confirmée par la chambre sociale de la cour de cassation le **06.04.2011** en parlant d'agissements fautifs, même commis « *fût-ce pendant une durée limitée* », et par celle de la chambre sociale du **03.04.2013** (faits qui se sont déroulés sur une période de moins de quinze jours), ou encore du **21.01.2016** (annulant un arrêt de cour d'appel, « *en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de la courte période durant laquelle les faits s'étaient déroulés* », celle-ci ayant violé les textes). Le **12.02.2014**, elle confirmait plus précisément ce principe d'application en jugeant que ce n'était pas parce que « *les faits invoqués par l'intéressée s'étaient déroulés sur une période de moins d'un mois et que le différend était déjà né avec son employeur* » que l'infraction de harcèlement moral ne pouvait pas être retenue.

Et dans cette même logique mais portée à son autre extrémité, un arrêt de la même chambre du **17.01.2008** énonce que peu importe « *que les faits de la cause étaient isolés et très espacés dans le temps, [la cour d'appel ne pouvait] écarter la qualification de harcèlement moral sans rechercher si la conjonction et la répétition de ces faits sur une période de quatre années caractérisaient un processus de harcèlement* », jurisprudence confirmée le **25.09.2012** et le **06.04.2016**, qui rappellent que le grand espacement dans le temps des agissements invoqués n'exclut pas par principe le caractère répétitif. Enfin, par arrêt de la chambre sociale du **21.04.2010**, il est rappelé que « *l'ancienneté de certains faits pouvant caractériser un harcèlement moral n'exclut pas leur répétition* » et peuvent laisser présumer l'existence d'un

harcèlement moral, même si ceux-ci remontent à plusieurs années et ont déjà été sanctionnés par la justice.

La chambre sociale de la cour de cassation, le **15.01.2020**, a même jugé que « *le salarié [qui] avait été l'objet depuis 1992 d'actes d'intimidation, d'humiliations, de menaces, d'une surcharge de travail et d'une dégradation de ses conditions de travail, de nature à affecter sa santé, constitutifs de harcèlement moral l'ayant conduit à l'épuisement et à l'obligation de demander sa mise à la retraite, ainsi que d'une discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération* », était justifié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, même vingt ans après, en décidant que la persistance de ces manquements rendait impossible la poursuite du contrat de travail.

La cour de cassation considère, de bon sens, qu'un seul acte ne peut permettre de caractériser les agissements répétés constitutifs du harcèlement moral au sens du code du travail<sup>1</sup>, et que l'employeur qui justifie de l'objectivité des agissements qui lui sont reprochés (qui deviennent alors « étrangers à tout harcèlement ») ou qui exerce sans abus son pouvoir disciplinaire ne se rend pas coupable de harcèlement moral. C'est donc logiquement qu'elle avait pu notamment juger en chambre sociale le **08.01.2003** que le fait de retenir pour caractériser le harcèlement moral uniquement la circonstance que « *le salarié avait fait l'objet de plusieurs tentatives de licenciement, toutes infructueuses, pour des motifs futiles* » (erreurs de pointages), ne permettait pas de caractériser l'infraction, ou encore que, par une décision du **07.05.2003**, « *la notation du salarié n'étant pas discriminatoire, et l'employeur s'étant conformé aux avis de la médecine du travail, ne pouvait se voir reprocher un harcèlement physique et moral* ». Il en va également ainsi de « *l'incident unique* », en l'absence d'éléments établissant l'existence d'actes répétés de la part de l'employeur ou de ses préposés (ccass soc **01.03.2011**), ou du caractère unique du grief que le salarié reproche à son employeur (ccass soc **18.12.2013**, **13** et **19.05.2015**).

La haute juridiction juge aussi que le même unique agissement, répété dans la durée, ne qualifie pas à lui seul la notion de répétitivité requise par les textes (ccass soc **13.02.2013** : « *sans avoir constaté d'autres agissements que le seul fait pour l'employeur d'avoir, pendant deux mois, maintenu le bureau de M. X... dans les anciens locaux de l'agence après le déménagement de celle-ci sans informer le salarié de sa nouvelle affectation, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence d'agissements répétés constitutifs de harcèlement moral, a violé le texte susvisé* »).

En revanche, elle a considéré avec justesse que les agissements répétés pouvaient avoir été commis par l'auteur également pendant une période de suspension du contrat de travail et devaient être pris en considération par le juge (ccass soc **02.06.2016**) dans l'appréciation de la multiplicité d'agissements.

La chambre sociale de la cour de cassation, le **26.06.2019** a confirmé cette « possibilité » de caractériser juridiquement l'infraction de harcèlement moral dès lors que des agissements sont subis, même au cours d'une période de suspension du contrat de travail : « *le salarié était demeuré lié à l'entreprise par un contrat de travail jusqu'à son départ en retraite le 1er octobre 2012 ; [...] il appartenait à la cour d'appel de rechercher, comme il le lui était*

---

<sup>1</sup> Toutes les jurisprudences depuis 2008 rappellent qu'un fait unique ne peut constituer le harcèlement moral : chambre sociale du **24.09.2014** qui rappelle que même si les effets d'un acte peuvent avoir un impact durable sur la santé, la qualification de harcèlement moral exige la commission de deux agissements, du **20.10.2010** qui énonce que « *le seul grief établi n'était pas suffisamment grave pour justifier une rupture imputable à l'employeur* », du **09.07.2014**, du **24.09.2014** et du **21.01.2016** pour des faits non démontrés à l'exception d'un seul, ou du **05.11.2014** qui juge que *les écarts de langage tenus le même jour constituent un fait unique*, et non des agissements répétés.

*demandé, si le salarié, qui invoquait des faits postérieurs à son départ en congé de fin de carrière, tels que le refus de fournir des outils nécessaires à son activité syndicale en le privant pendant deux ans d'un accès à l'intranet de l'entreprise, le refus de lui permettre d'assister aux réunions de délégués du personnel par télé-présence après la reconnaissance de son état de travailleur handicapé le 27 février 2012, des erreurs systématiques quant au calcul des cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire ainsi que des erreurs quant au calcul de l'intéressement et de la participation, établissait ainsi des faits qui permettent de présumer un harcèlement moral entre le 9 juillet 2009 et le 1er octobre 2012 ».*

Rappelons, sur la nécessaire individualisation dans ses effets de l'infraction de harcèlement moral que pour la cour de cassation il n'existe pas de harcèlement moral « collectif » qui ne se traduirait pas par un effet sur les individus qui y sont soumis (ccass crim **17.02.2009**), puisqu'une « victime » personnelle des agissements doit être identifiée individuellement comme telle, que la suppression collective d'un avantage salarial ne constitue pas un harcèlement moral en elle-même (ccass soc **12.05.2010**), et que le harcèlement moral doit être qualifié pour chaque victime et pas globalement (ccass crim **26.05.2009**), même si les agissements qui permettent de laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral n'ont pas nécessairement à cibler un seul salarié dès lors que celui qui s'en plaint fait partie d'un collectif de personnes qui en sont victimes (ccass soc **28.03.2012**, et plus récemment ccass soc **29.01.2013**).

Le **10.05.2016**, elle a ainsi qualifié de fautif, mais ne constituant pas du harcèlement moral, le comportement d'un cadre qui n'avait pas porté atteinte spécifiquement à la dignité d'une travailleuse sous son autorité : *« ayant constaté, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que les propos, certes brutaux et agressifs, tenus par M. X... au cours de deux réunions de travail ne visaient pas Mme Y... à titre personnel, mais s'adressaient plus généralement au service qu'elle dirigeait, et exclu la qualification de harcèlement moral à l'égard de celle-ci qui ne les avait pas ressentis comme une atteinte à sa dignité, la cour d'appel a pu décider que les pratiques managériales de l'intéressé peu respectueuses des personnes placées sous son autorité, si elles étaient fautives, ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise et ne constituaient pas une faute grave ; qu'exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L1235-1 du code du travail, elle a décidé que ces faits constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement ».*

Le **20.10.2010**, la chambre sociale de la cour de cassation avait d'ailleurs rappelé que seule la victime directe des agissements de harcèlement moral pouvait invoquer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, et non la victime « par ricochet », et que le salarié *« n'avait pas été personnellement victime d'une dégradation de ses conditions de travail à la suite des agissements du chef de bureau subis par un autre salarié, de sorte qu'il n'était pas fondé à se prévaloir d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral »*, motivation reprise ultérieurement dans un arrêt de la cour d'appel d'Angers du **03.12.2013**.

Enfin, la cour de cassation a confirmé (ccass soc **12.02.2014**) qu'était recevable la demande des héritiers du salarié décédé tendant à l'indemnisation du préjudice causé au défunt à raison d'un harcèlement moral, l'action ayant été transmise aux ayants-droit du défunt, y compris pour la formulation des demandes nouvelles relatives au préjudice subi par leur auteur du fait d'un harcèlement moral<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> On pourra utilement se reporter au guide « Daniellou », précis technique sur la procédure à suivre par les ayants droits d'une victime devant l'Assurance maladie pour faire reconnaître le caractère professionnel d'un décès au travail, pour s'informer plus avant sur ce point.

**Il résulte bien de la définition même du harcèlement moral que l'intention, et à plus forte raison l'intention de nuire, n'est pas exigée pour qualifier l'infraction, ce que la cour de cassation a confirmé à plusieurs reprises.**

Ainsi elle a eu l'occasion de rappeler que le harcèlement moral peut être constitué sans faute de l'employeur (ccass soc 21.06.2006) et même sans intention de nuire, l'intention même non-malveillante n'étant pas requise par les textes d'incrimination pour caractériser le délit (ccass soc 10.11.2009, encore confirmée le 22.01.2014 : « *le harcèlement moral est constitué indépendamment de la volonté de son auteur* », et ccass soc 02.02.2011 « *le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention 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* »). Cette jurisprudence a été à nouveau confirmée notamment le 20.01.2016, alors même que le prévenu arguait que « *le harcèlement moral procède d'un acharnement sur la personne du salarié de manière récurrente et sans justification* », la cour rappelant encore une fois que « *le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur* », sans qu'il y ait lieu de rechercher cette intention, ni à plus forte raison, la volonté de nuire ou l'acharnement, conditions exclues des textes, pour qualifier l'infraction, et le 07.12.2016 en rappelant que « *l'existence d'une pratique punitive et répétitive ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, [ou l'imputation d']une quelconque mauvaise foi à la société* » n'était pas une condition requise par les textes pour qualifier l'infraction.

Cette notion de **commission non-intentionnelle du délit**, et même d'atteintes seulement *éventuelles*, extrêmement importante dans le travail de la cour de cassation sur la qualification juridique des risques psychosociaux a été encore rappelée par la chambre sociale les 17.04.2013 et 19.06.2013 et par la chambre criminelle le 25.04.2017 et le 23.01.2018 et le 13.11.2019.

**Les conséquences dommageables sur la santé, la dignité ou les droits du salarié n'ont pas juridiquement à être démontrées comme ayant été réellement réalisées, puisque la loi prévoit que la *potentialité* de réalisation de ces conséquences suffit, et non leur réalisation effective**, au moyen des termes « *susceptibles de porter atteinte* ».

L'arrêt de la chambre criminelle du 06.12.2011 le confirme en ces termes : « *qu'en affirmant cependant que pour constituer le délit de harcèlement moral, les agissements doivent nécessairement avoir porté une telle atteinte pour en déduire, en l'espèce, que l'atteinte n'étant pas établie, il y a lieu de relaxer le prévenu, la cour d'appel a violé lesdites dispositions* » (jurisprudence confirmée le 23.01.2018). Le 21.05.2014, la chambre sociale avait indiqué qu'une cour d'appel « *ne pouvait rejeter la demande de la salariée [de reconnaissance du harcèlement moral qu'elle avait subi] au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail* ».

La haute juridiction a également défini, au fur et à mesure que les affaires lui étaient soumises, quelles responsabilités pénale et civile pesaient sur les « parties » agissantes dans ces situations. L'idée du législateur était en 2002 de sanctionner tous les comportements de harcèlement moral susceptibles de se manifester au temps et au lieu du travail, et non de

réserver cette sanction potentielle aux seules personnes directement liées par un contrat de travail. C'est bien la notion de « relation de travail » qui est la notion principale (ccass crim **07.05.2019**).

Ainsi, si le harcèlement moral au travail peut être le fait de l'employeur (ccass soc **18.09.2007**), du supérieur hiérarchique (ccass soc **16.12.2009**), d'un collègue de travail (ccass crim **12.06.2019** ou **15.10.2019**) ou même d'un subordonné (ccass crim **06.12.2011**), ce qui implique qu'un autre salarié peut être reconnu responsable juridiquement de harcèlement moral, il peut être également retenu à l'encontre de personnes extérieures *stricto sensu* à la relation classique de travail, les « *personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* » : le fils (cour d'appel de Toulouse **24.09.2009**), le frère (cour d'appel de Basse-Terre **28.01.2013**), le mari de la gérante (ccass soc **04.03.2015**, « *la salariée avait allégué un certain nombre de faits suffisamment précis comme des courriels émanant du mari de la gérante, tous deux associés de la clinique vétérinaire, relatifs à ses tentatives de séduction de la salariée et ses relances l'exposant à des contraintes anxiogènes...*») ou l'épouse de l'employeur (ccass soc **06.04.2011**), et, dans certaines situations, un tiers à l'entreprise (salarié d'une autre entreprise : conseil des prud'hommes de Limoges **25.06.2010** ; formateur externe : ccass soc **01.03.2011** ; président d'un syndicat de copropriété : ccass soc **19.10.2011**), ou encore un représentant du personnel (ccass soc **17.03.2015**).

Des bénévoles d'une association peuvent également commettre des agissements harcelants, et engager la responsabilité de la structure associative vis-à-vis des salariés qui en seraient victimes, ces bénévoles pouvant être considérés par le juge comme ayant une autorité de fait sur les travailleurs de l'association (ccass soc **30.01.2019**) : « *l'employeur, tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination, [devant] répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* ».

Dans cette espèce, les agissements dénoncés par la salariée à son employeur sont repris dans le dispositif de l'arrêt : « *par des motifs impropres à caractériser l'absence d'autorité de droit ou de fait exercée sur la salariée par les auteurs d'agissements discriminatoires alors qu'elle avait constaté que l'insulte à connotation sexiste, proférée par un bénévole, et le jet par d'autres de détritrus sur la salariée avaient eu lieu à l'occasion d'une soirée organisée par l'employeur dans les cuisines du restaurant de l'association en présence d'un salarié de l'entreprise, tuteur devant veiller à l'intégration de la salariée titulaire d'un contrat de travail s'accompagnant d'un contrat d'aide à l'emploi, sans que celui-ci réagisse* ».

De la même manière, le harcèlement moral peut être retenu à l'encontre de la présidente d'une association en contact avec un service dont elle ne fait pas elle-même partie : « *il résulte qu'en raison des relations institutionnelles existant entre, d'une part, l'association dont la prévenue était présidente, d'autre part, les personnels de la compagnie de gendarmerie et les supérieurs hiérarchiques de la partie civile, ces derniers étaient nécessairement réceptifs à tous les messages et à toutes les demandes adressés par Mme L..., du fait de sa légitimité, de sorte que les faits de harcèlement moral s'inscrivaient dans une relation de travail* » (ccass crim **07.05.2019**).

Constitue également cette *autorité de fait*, et caractérise donc un lien de travail suffisant pour permettre l'application de l'article L1152-1 du code du travail, le bâtonnier de l'ordre des avocats d'une région, qui peut donc être condamné pour des agissements de harcèlement moral commis à l'encontre de la secrétaire générale du barreau de la région en question (ccass soc **06.03.2019**), « *la salariée exerça[n]t ses fonctions « sous l'autorité du bâtonnier, des membres du conseil de l'ordre et du conseil d'administration* », le juge ayant constaté que « *l'avocat principalement mis en cause était membre du conseil de l'ordre et dauphin désigné*

*du bâtonnier en exercice, faisant ainsi ressortir qu'il détenait une autorité de droit sur la salariée ».*

Rappelons encore que l'employeur n'est pas responsable civilement que de son propre fait ou de celui des commettants pour son compte : le harcèlement moral d'un salarié de l'entreprise par un représentant du personnel, agissements effectués pendant ses heures de délégation, entraîne la responsabilité civile et pénale de ce représentant (d'ailleurs condamné pour ces faits), mais les conditions d'exonération de la responsabilité civile de l'employeur ne sont pas réunies (ccass civ **28.05.2013**, le « *préposé [n']a [pas] agi en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions* »), ce qui engage la responsabilité civile solidaire de l'entreprise.

La chambre criminelle de la cour de cassation a également rappelé le **13.12.2016** que le harcèlement moral au travail, fondé sur l'article 222-33-2 du code pénal, nécessitait une relation subordonnée ou une relation effective de travail, excluant la commission de harcèlement moral sur la base de ce texte dès lors que « *la demanderesse exerçait son activité de manière indépendante par rapport à M. Z...et qu'ainsi les faits allégués, à les supposer établis, ne s'inscrivaient pas dans une relation de travail entre eux* ».

C'est ainsi que la cour d'appel de Colmar, le **10.12.2020** a pu juger de la réalité de faits de harcèlement commis à l'encontre d'une salariée qui travaillait à domicile pour l'entreprise qui l'employait (le chef d'entreprise étant par ailleurs son époux), la salariée « *affirm[ant] avoir été contrainte à un isolement au domicile sous le prétexte d'absence de connexion informatique insuffisante dans l'entreprise, [faisant] état d'une surcharge de travail, d'absence de toute aide de la part de son employeur, d'une atteinte à sa dignité et de la dégradation de son état de santé, [notamment du fait] d'agressions verbales, d'injures antisémites, d'insultes, de la soustraction et de la destruction d'un téléphone portable, d'un isolement forcé* ».

Il est donc clair que le délit de harcèlement moral prévu par le code du travail et par le code pénal nécessite, pour être qualifié, qu'une relation de ou dans le travail existe effectivement entre les parties concernées (ccass crim **28.03.2017**), quel que soient les conditions d'exécution du contrat de travail ou le lieu de travail.

Cette responsabilité ne concerne pas que les auteurs *physiques* du harcèlement ; la responsabilité de la personne *morale* de l'entreprise peut également être retenue, y compris en l'absence de mise en cause conjointe de l'auteur physique (ccass crim **20.09.2011**), puisque l'absence de faute de la part de l'employeur ne peut l'exonérer de sa responsabilité (ccass soc **19.10.2011** et ccass crim **28.04.2009**), et ceci même s'il est exemplaire en matière de prévention (ccass crim **01.09.2010**). Il convient cependant que les juges « *établi[ssent] si les faits reprochés résultaient de l'action ou de l'abstention d'un organe ou représentant de la société prévenue, éventuellement détenteur d'une délégation de pouvoirs, et si ceux-ci avaient été commis pour le compte de cette société, au sens de l'article 121-2 du code pénal* » (ccass crim **07.02.2017**).

## **2) qualification juridique : les agissements répréhensibles au titre de la commission du délit de harcèlement moral**

S'il est de jurisprudence constante que la multiplication de sanctions injustifiées constitue des agissements susceptibles de révéler un harcèlement moral, de nombreux autres agissements peuvent être jugés comme dégradant les conditions de travail et portant atteinte à la santé, aux

droits ou à la dignité des personnes. L'analyse globale que nous tirons de la lecture croisée des très nombreuses décisions des presque deux décennies passées maintenant est que, dès lors que les agissements reprochés ressortent de l'illégitime, de l'illégal ou de l'abusif, comme peut l'être par exemple l'abus du pouvoir de direction, c'est-à-dire en fin de compte de l'injustifiable, l'infraction de harcèlement moral peut être caractérisée.

Sans chercher à être exhaustif, voici un panorama représentatif et condamné par les tribunaux sur ce chef de qualification, de ces agissements répétés, vision d'ensemble qui présente aussi une mise en lumière et une image frappante de certaines pratiques managériales. Dans la mesure du possible les considérants des décisions ont été conservés et reportés, la formulation utilisée par les cours s'avérant souvent plus explicite qu'une exégèse.

Le choix, artificiel et assumé, a été fait ici de les catégoriser en cinq domaines, dans lesquels les décisions sont exposées dans un ordre anti-chronologique, sachant que nombre d'agissements sont au croisement de plusieurs de ces thématiques, qu'il s'agisse tracer cette approche sous l'angle des sanctions injustifiées, des comportements illégitimes, des stratagèmes inacceptables, des manquements inadmissibles, ou des mesures vexatoires, l'ensemble des agissements de ces catégories étant susceptibles de se croiser les uns les autres dans une « masse grise » permettant la qualification juridique.

Ce tableau, construit essentiellement à partir de la jurisprudence civile et sociale de la rupture du contrat de travail ou de l'obligation de sécurité de résultat, doit être complété par la consultation de l'extraction de la jurisprudence pénale figurant en annexe.

**Sanctions injustifiées (mais aussi tentative ou menace de celles-ci) :** ou la mise en pression infondée du salarié sur la qualité de son travail...

- ccass soc **16.12.2020** : le non-respect des temps de pause et sa mutation à titre disciplinaire sur le site d'une autre société, entraînant le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, sont des éléments qui peuvent qualifier le harcèlement moral à l'encontre d'un salarié.
- ccass soc **12.02.2020** : le refus d'appliquer la convention collective à une salariée, de lui avoir imposé une cohabitation dans son logement de fonction, d'avoir modifié ses horaires de travail et de lui avoir notifié un avertissement injustifié, sont des éléments qui doivent être analysés dans leur ensemble et peuvent justifier la commission du harcèlement moral.
- ccass soc **12.02.2020** : « *la société [qui] a cherché à imposer au salarié la signature d'un nouvel avenant comprenant une modification de la durée du travail qui passait de 35 à 20 heures, a réduit de manière autoritaire son salaire horaire* », en sus pour le salarié d'avoir été victime d'une agression de son employeur, a commis des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **10.07.2019** : les mises à pied injustifiées, la suspension de son contrat de travail pendant un mois, la suppression et la réduction certains mois de la prime de bonne exécution du travail et le refus sans justification d'une promotion sont des agissements de harcèlement moral subis par le salarié.

- ccass soc **29.05.2019** : *« le fait pour l'employeur de ne pas avoir répondu à une réclamation de Mme B... concernant la prime, de lui avoir adressé un mail de recadrage sur les horaires et un mail concernant la façon de recevoir les clients, traduisant [...] un manque de délicatesse dans un contexte tendu, ainsi qu'un avertissement injustifié (sur trois) adressé à une salariée fragilisée caractérisent une situation de harcèlement moral ».*
- ccass soc **17.04.2019** : *accuser faussement un maître-chien « d'avoir, par ses manquements, été à l'origine de la mort de sa chienne », et le sanctionner indirectement en remplaçant celle-ci par un caniche, après avoir refusé de la remplacer, sont des agissements qui caractérisent le harcèlement moral (« il ressort des éléments produits que l'employeur n'a en effet pas fourni de chien à Monsieur X... du 16 avril au 25 novembre 2011 malgré plusieurs relances de ce dernier et des délégués syndicaux. Enfin, le nouveau chien fourni était un chien de race caniche et ce remplacement apparaissait sinon, humiliant, comme l'indique l'appelant, à tout le moins ironique. La sanction infligée et annulée ci-dessus, le long délai pour obtenir le remplacement de sa chienne, les modifications de ses fonctions du fait de l'absence de chien, de ses horaires, de ses congés ainsi que de son droit d'utiliser les véhicules de la société et le choix, pour le moins inattendu, du chien fourni caractérisent, ainsi, des faits qui, pris dans leur ensemble, laissent présumer le harcèlement moral »).*
- ccass soc **03.10.2018** : *la multiplication de réunions où le salarié était rabaissé et humilié, la surveillance permanente de celui-ci par le biais de caméras et de logiciels, l'attribution de trois sanctions disciplinaires dans un laps de temps d'un mois et demi, sont des agissements de harcèlement moral.*
- ccass soc **03.10.2018** : *« une violente altercation avec le co-gérant, les réprimandes permanentes dont elle faisait l'objet et un climat conflictuel attestés par plusieurs collègues, un courrier d'un contrôleur du travail intervenu en raison de ce climat, et des certificats médicaux faisant état notamment d'un syndrome post-traumatique » permettent de qualifier le harcèlement moral.*
- ccass soc **28.03.2018** : *le comportement de l'employeur, suite à dénonciation d'agissements de harcèlement moral et sexuel qui, « dans ses deux courriers, avait adopté une attitude partielle vis-à-vis des plaintes réitérées de la salariée sur de prétendus faits de harcèlement moral et sexuel de la part d'un collègue, en refusant de donner du crédit aux accusations proférées et de sanctionner le collègue dénoncé » justifie l'attribution de dommages-intérêts à la plaignante.*
- ccass soc **28.03.2018** : *« le caractère disproportionné de l'avertissement du 25 mars 2013, la nullité de la mise à pied conservatoire du 8 avril 2013 et [le fait que] les circonstances de la rétrogradation disciplinaire prononcée le 25 avril 2013 à l'encontre de la salariée [avaient entraîné] une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité » caractérise le harcèlement moral. Un arrêt du même jour qualifie de*



harcèlement moral les mêmes pratiques de multiplication de sanctions injustifiées à l'encontre d'un représentant du personnel.

- ccass soc **06.12.2017**, « *un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions* », constitue un manquement à l'obligation de prévention des risques psycho-sociaux.
- ccass soc **30.06.2016**, « *entre le mois d'avril 2008 et le mois de novembre 2010, le salarié a subi deux tentatives de licenciement et trois procédures disciplinaires, dont un avertissement et une mise à pied disciplinaire pour un nombre insuffisant de visites en décembre et janvier, alors qu'il avait pris des congés en décembre et que l'activité des collectivités territoriales était ralentie en cette période de l'année. Il avait subi une modification de son secteur géographique passé de 23 à 16 départements, une proposition de rétrogradation impliquant notamment une baisse de salaire importante et un périmètre d'activité réduit pour absence de développement commercial d'un logiciel, alors qu'il avait vendu ce produit à trois reprises* », toutes sanctions et modifications injustifiées constituant les agissements répétés de harcèlement moral.
- ccass soc **12.01.2016**, le fait pour « *l'employeur de [ne pas] maintenir tous les éléments de rémunération que le salarié protégé percevait aussi longtemps que l'inspecteur du travail n'avait pas autorisé son licenciement* » est un agissement de harcèlement moral.
- ccass soc **22.10.2015**, l'employeur « *en faisant peser sur la salariée une menace de rupture de son contrat de travail, alors qu'elle ne faisait qu'exercer son droit de refuser une modification de son contrat de travail, et ce de manière réitérée, et en lui reprochant des absences qui avaient été dûment justifiées* » a commis l'infraction de harcèlement moral.
- ccass soc **15.04.2015**, « *la salariée établissa[n]t qu'elle s'était vu délivrer des avertissements injustifiés et modifier sans son accord ses horaires de travail figurant au contrat de travail et que ces faits de nature à la déstabiliser avaient entraîné une dégradation de son état de santé et caractérisaient, pris dans leur ensemble, une situation de harcèlement moral* ».
- ccass soc **09.07.2014**, « *le fait pour l'employeur d'avoir tenté à plusieurs reprises de se séparer de M. X..., salarié protégé, en initiant à son encontre deux procédures de licenciement disciplinaire en 2009 et 2010 non menées à leur terme* », ainsi que des propos vexatoires, justifient l'attribution de dommages – intérêts pour harcèlement moral.
- ccass soc **06.05.2014**, le rappel à l'ordre injustifié et le changement sans raisons d'attributions professionnelles peuvent constituer le harcèlement moral (« *l'employeur ne présentait pas les éléments retenus concrètement pour justifier le rappel à l'ordre adressé à une salariée dont la compétence professionnelle avait été reconnue pendant quinze ans et qu'il se bornait à contester les accusations relatives aux conditions de travail dégradées quand il lui incombait de présenter l'organisation du travail mise en place pour*

démontrer qu'il n'y avait pas eu de changement au niveau des attributions confiées à la salariée de nature à provoquer sa déstabilisation »).

- ccass soc **29.05.2013**, « la mise à pied conservatoire décidée par l'employeur et maintenue pendant plus de dix mois constituait une sanction injustifiée » est un des éléments qui doivent être analysés au regard du harcèlement moral invoqué.
- ccass soc **05.03.2015**, « l'annulation [par le juge] de huit avertissements notifiés à la salariée entre le 19 février 2009 et le 15 juin 2011 » laisse présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dès le **31.03.2010**, la chambre sociale avait retenu que le harcèlement moral pouvait résulter de nombreuses mesures disciplinaires annulées par un juge.
- ccass soc **13.02.2013**, « la multiplication des sanctions même inexécutées en quelques jours, avec envoi d'une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement sans constat de fait nouveau suffisait à caractériser des pressions de la part de l'employeur » et à qualifier l'infraction de harcèlement moral.
- ccass soc **21.09.2011**, « la cour d'appel qui a relevé qu'était établie la preuve de sanctions et observations répétées, sévères, et pour l'une d'entre elles injustifiée, accompagnées de propos excessifs et désobligeants, de pressions quotidiennes ainsi que d'un manque de respect de la personne, a pu en déduire qu'était caractérisée l'existence d'agissements répétés présumant un harcèlement moral ».
- ccass soc **04.05.2011**, « l'accumulation des sanctions sur une courte période à l'encontre d'un salarié affaibli moralement rendait celles-ci inutiles et excessives » et justifie la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur. Dans la même veine, la mise à pied conservatoire inutile imposée par l'employeur permet de considérer que le licenciement qui s'ensuivrait est vexatoire (ccass soc **15.05.2019**).
- ccass soc **13.04.2010**, l'employeur adressant à la salariée trois lettres contenant des observations partiellement injustifiées, engageant une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle à laquelle il renonce, et provoquant, dans une période de trois mois, trois contrôles médicaux destinés à vérifier si l'état de santé de l'intéressée justifiait ses arrêts pour maladie, commet le délit de harcèlement moral.
- ccass soc **20.10.2009**, l'accumulation de sanctions disciplinaires infondées constitue un harcèlement moral (en l'espèce, le jugement a abouti à l'annulation des sanctions disciplinaires au motif de leur disproportion ou de leur absence de cause, cette succession injustifiée de sanctions « devant être interprétée comme une volonté de l'employeur de déstabiliser le salarié en le poussant à la démission ou à la faute »). Pour un jugement antérieur dans le même sens : ccass soc **22.03.2007**, le fait d'avoir sanctionné une salariée par quatre avertissements en un temps rapproché, dont aucun n'était fondé, alors que le dossier disciplinaire était vierge auparavant, constitue le harcèlement moral.

- cour d'appel de Grenoble **03.11.2004**, un « *usage abusif du pouvoir disciplinaire* » constitue le harcèlement moral.

**Comportements illégitimes, insultes, pressions et autres humiliations** : ou l'organisation de la dégradation des relations au travail...

- cour d'appel de Paris **02.06.2020** : justifie une indemnisation au titre du harcèlement moral « *une pratique de mise à l'écart à l'égard [d'un salarié] caractérisée par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles et le fait d'avoir été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d'homme à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l'entreprise* » l'employeur peinant à démontrer la matérialité des tâches ainsi confiées, (« *puisque'il se borne à invoquer un rôle de validation de 231 factures par ce dernier entre le 1er janvier 2012 et le 16 mars 2014 et un rôle d'interface en cas de problème technique entre la société et le prestataire compétent, sans préciser de quels chantiers M. A aurait eu précisément la charge ou produire les factures ainsi validées* »). Cette placardisation, ce manque d'activité et cet « ennui », ayant abouti au déclenchement d'une crise d'épilepsie réactionnelle.
- ccass soc **08.01.2020** : est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié « cadre d'un niveau important », auteur de faits de harcèlement moral à l'encontre d'un stagiaire, lorsque l'employeur établit la réalité de faits d'insultes et de propos à caractère blessant ou humiliant, dont la répétition est de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement (« *le langage et le management de M. X... était « très direct et musclé » et qu'il se souvient l'avoir entendu dire de M. K... « ce petit connard qui ne fait pas son boulot » et celle de M. H..., chargé d'études, qui affirme « M. X... n'a eu de cesse de m'interpeller lors de mes arrivées au bureau par des "ah voilà le stagiaire", "il est con, il ne sait pas chiffrer" »*, et que ces interpellations se faisaient en présence de ses autres collègues »).
- ccass soc **02.10.2019** : la surcharge de travail, la pression permanente mise sur la salariée par de nombreux messages (jusqu'à 33 par jour) auxquels l'employeur exigeait qu'il soit répondu sans délai, et les reproches écrits (« *non R... des fois il me semble que VOUS faites exprès de ne rien comprendre*", "*vous jouez à quoi ? il ne s'agit pas d'aller au plus simple mais de réfléchir*" "*Vous êtes impardonnable* »), rendent nul le licenciement pour inaptitude, celle-ci étant considérée comme fondée sur des agissements de harcèlement moral.
- cass soc **18.09.2019** : constituent le harcèlement moral la différence de traitement salarial entre deux salariés exerçant des fonctions similaires, le fait pour l'une de ces deux salariés d'« *avoir été omise du voyage programmé pour récompenser [un challenge commercial] de s'en être plainte à son supérieur, qui lui a proposé, tardivement, d'y participer* », d'avoir subi une réduction sans raison de son bonus de rémunération (« *que son bonus de*

*l'année 2013 a été réduit à 564 € alors que les précédents étaient de l'ordre de 3/4.000 € et que ses résultats commerciaux étaient bons ») alors que le bonus devait être contractuellement attribué jusqu'à 15% du salaire de base en fonction des seuls objectifs fixés et atteints, ce qui était le cas.*

- ccass soc **13.06.2019** : les paroles insultantes et désagréables, la mise à disposition du salarié d'un camion non-conforme et en mauvais état, la visite impromptue par l'employeur chez ce dernier se terminant par des violences commises sur sa compagne, sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **12.06.2019** : *« la société, devenue son employeur depuis le 1er septembre 2012, s'était opposée à ce que le salarié reprenne ses fonctions au sein du magasin, dans lequel il avait été maintenu après le 18 septembre 2012, et l'avait unilatéralement obligé à prendre ses congés à compter du 9 octobre 2012, [tout en s'affranchissant] des règles contenues aux articles L3141-13, L3141-14 et D3141-5 du code du travail relatives à la procédure de détermination et de notification des périodes collectives et individuelles des congés payés à seule fin de l'écarter de ses fonctions »* ; ces faits répétés laissent supposer un harcèlement moral, l'employeur ne démontra[n]t pas que ces mesures étaient motivées par des considérations objectives autres que le harcèlement moral.
- ccass soc **05.06.2019** : la fixation de délais extrêmement brefs pour rendre ses rapports et l'intensification de sa charge de travail, les injonctions de refaire un travail bien fait et de corriger des fautes inexistantes, la mise en œuvre de procédures d'évaluation incohérentes, le comportement autoritaire, irrespectueux et dégradant du directeur général, vis-à-vis de ses collaborateurs, puis l'avertissement et le licenciement injustifiés, sont autant d'agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **20.03.2019** : des propos virulents, tenus de façon répétée par certains de ses membres à l'égard de l'un de ses salariés dans le cadre des débats entre membres de l'ordre des avocats sur le fonctionnement de ses services internes, et même s'ils n'étaient pas destinés à être diffusés au-delà du cercle des avocats, sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **06.02.2019** : l'ensemble des éléments, pris dans leur ensemble, *« par leur diversité en la forme (coteries, lettres, témoignages, plans, coupure de presse, note de service, suppression avérée d'avantages en nature, éléments médicaux) et au fond (mise à l'écart, dénigrement, absence de formation, suppression d'avantages en nature, discrimination de la salariée, injonctions contradictoires, déménagement dans un bureau inadapté, propos inappropriés, conséquences psychologiques) »* permettent au tribunal de présumer l'existence d'un harcèlement moral.
- ccass soc **30.01.2019** : engage la responsabilité civile de l'employeur le comportement des *« auteurs [bénévoles d'une association] d'agissements discriminatoires [...], l'insulte à connotation sexiste, proférée par un bénévole, et le jet par d'autres de débris sur la salariée [ayant] eu lieu à l'occasion d'une soirée organisée par l'employeur dans les cuisines du restaurant de l'association en présence d'un salarié de l'entreprise, tuteur*

*devant veiller à l'intégration de la salariée titulaire d'un contrat de travail s'accompagnant d'un contrat d'aide à l'emploi, sans que celui-ci réagisse ».*

- ccass soc **17.10.2018** : constituent des agissements de harcèlement moral l'affichage par l'employeur d'une lettre injurieuse contre le salarié représentant du personnel, sa désignation à l'hostilité des autres salariés, et les menaces physiques qu'il a dû subir.
- ccass soc **20.06.2018**, le harcèlement moral et la discrimination sont établies pour les agissements suivants : *« dès sa désignation en qualité de représentant du personnel, le salarié avait été affecté dans un local distant de quelques kilomètres où il travaillait isolé de ses collègues, s'était vu notifier un avertissement et avait été l'objet d'une procédure de licenciement à laquelle la société avait renoncé à la suite de sa contestation, puis de pressions et de menaces de licenciement alors qu'il assistait une collègue en sa qualité de représentant syndical, d'une mise à pied disciplinaire jugée disproportionnée et annulée, de deux demandes de licenciement avec mise à pied conservatoire, refusées par l'autorité administrative ; à compter de sa réintégration dans l'entreprise le salarié avait été privé d'accès au réseau internet, et s'était vu retirer son autorisation de conduite de chariot automoteur, indispensable à l'exercice de ses fonctions ».*
- ccass soc **25.05.2018** : les brimades, menaces, insultes et déclassification du salarié, l'interdiction le laisser accéder au bureau et à la photocopieuse, la suppression de ses outils de travail (carte-bleue professionnelle, téléphone professionnel, badge professionnel) sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **28.02.2018** : les courriers injurieux et excessifs, la demande de rédiger un rapport sous 48h, délai manifestement intenable d'autant plus que la salariée était en arrêt pour maladie, le cumul de sanctions disciplinaires injustifiées, puis la suppression du poste de la salariée sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **31.01.2018**, le licenciement pour faute grave d'un cadre du fait de *« son comportement blessant, ses propos déplacés et l'entretien d'un climat de crainte parmi les salariées qui étaient placées sous sa responsabilité [et pour] ne pas avoir respecté les 11 heures de repos quotidien de ses collaborateurs, leur avoir interdit systématiquement la prise de jours de récupération au lendemain des congés de fin de semaine, prolonger leur journée de travail et ne pas avoir respecté le congé maternité d'une de ses collaboratrices »* est justifié.
- ccass soc **05.07.2017**, est constitutif du harcèlement moral *« le comportement de l'employeur, qui, par sa persistance et sa durée ainsi que par l'utilisation usuelle de formules écrites dénuées de toute aménité, avait pour objet de déstabiliser le salarié et de dégrader ses conditions de travail ».*
- ccass soc **21.06.17**, *« en dépossédant [le salarié] en tout ou partie de la plupart de ses attributions et le plaçant devant le fait accompli sans information ou concertation préalable, en lui faisant perdre l'autonomie,*

*voire l'autorité, dont il disposait dans la gestion de la formation jusqu'à ne plus lui confier que le secrétariat des commissions afférentes qu'il dirigeait jusqu'alors, en ne l'informant pas des décisions du comité de direction, alors qu'il est un cadre à qui avait été progressivement confié d'importantes responsabilités au sein de l'entreprise, en ne prenant pas en considération la dégradation manifeste de son état de santé malgré les préconisations du médecin du travail, en n'organisant pas dans les délais la visite de reprise, enfin en ne tenant pas compte des réserves médicales émises à l'issue de celle-ci, l'employeur a fait subir au salarié des agissements répétés qu'il convient de considérer comme constitutifs de harcèlement moral ».*

- ccass soc **08.06.2017**, le salarié qui avait « *adopté à l'égard de ses subordonnés des attitudes humiliantes à l'origine de souffrances au travail* » a été jugé comme ayant réalisé des agissements, constitutifs de harcèlement moral, lesquels rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave.
- ccass soc **17.05.2017**, « *le retrait brutal et public d'une partie de ses attributions de directeur des ressources humaines et l'absence d'entretien d'évaluation dont était fonction son bonus annuel* » constituent des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **06.03.2017**, la placardisation d'une salariée par le « *retrait des dossiers de contentieux qu'elle gérait et la demande de réalisation d'un travail ne correspondant pas à sa qualification, (en l'espèce, la recherche informatique de dossiers, leur désarchivage, leur tri et leur classement), le déplacement de son lieu de travail consistant désormais en une banque d'accueil en face de la salle d'attente, avec peu de mobilier consacré au rangement, un matériel informatique obsolète et sans ligne téléphonique, ni bureau individuel, et le reproche de son incapacité à fournir le travail demandé [en affirmant] qu'elle mettait en difficulté les autres services et que son licenciement avait été évité pour l'instant mais ne pourrait pas l'être indéfiniment* » constitue le harcèlement moral.
- ccass soc **07.12.2016**, le comportement menaçant d'un employeur, composé d'agissements tels que « *pressions de la part de sa hiérarchie tant avant qu'après l'arrivée du nouveau directeur, [le fait] que sa hiérarchie cherchait « à déstabiliser » et à « ridiculiser » M. X... en lui « criant dessus » et en tenant à son égard des propos humiliants* », constitue le harcèlement moral.
- ccass crim **29.11.2016**, « *des insultes ayant une connotation sexuelle dégradante ou bien traitant par le mépris la religion de certains salariés* » sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **16.11.2016**, le non-respect des préconisations du médecin du travail, l'instauration d'une obligation hebdomadaire et quotidienne de rendre des comptes sur l'activité, l'affectation d'une salle de réunion comme bureau, les menaces (« *regardez-moi droit dans les yeux et si jamais vous me mettez au prud'hommes, croyez-moi, ce n'est pas moi qui vous giflerai, j'ai des connaissances et elles feront ce qu'il faut ; vous savez ce que vous êtes, une pute, une pute et demi* »), sont des agissements de harcèlement moral.

- cour d'appel de Basse Terre **07.11.2016**, les propos désobligeants, le comportement humiliant, les changements d'horaires, l'absence de paiement des frais de la salariée constituent des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **06.10.2016**, l'employeur avait eu une attitude régulièrement et systématiquement insultante, vexatoire et humiliante à l'encontre d'une femme de ménage (traitée de « *conne et de bonne à rien et l'avait forcée à froter à quatre pattes le carrelage* »).
- ccass soc **29.06.2016**, la « guérilla », judiciaire et dans l'entreprise, à l'encontre d'un délégué syndical est susceptible de constituer la discrimination et le harcèlement moral : « *l'employeur réplique qu'il pouvait contester les désignations du salarié dès lors qu'elles ne lui semblaient pas correspondre aux dispositions légales, qu'il n'a, ce faisant, qu'exercé une voie de recours ouverte par la loi et fait observer que le tribunal d'instance d'Aulnay-sous-Bois avait estimé que certaines de ses contestations étaient justifiées, que le tribunal d'Aubervilliers n'a pas été amené à statuer sur la validité de la désignation, se limitant à juger que la demande d'annulation était tardive ; qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que Monsieur X... a été amené à subir des vexations et des provocations de façon répétées en lien avec ses activités syndicales et qui ont eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail* ».
- ccass soc **26.11.2015**, la mise à l'écart d'un travailleur en raison de son origine est un harcèlement moral (« *l'attestation indiquait que son auteur déclarait notamment avoir entendu une conversation concernant la salariée selon laquelle mmes Z... et A... ne voulaient pas du retour de celle-ci, les propos étaient racistes, insultants et manifestaient une volonté claire de l'exclure* »). Pour de plus amples développements sur le harcèlement moral en lien avec un motif discriminatoire, se reporter à l'annexe correspondante.
- ccass soc **26.11.2015**, « *le supérieur hiérarchique du salarié avait adopté à son égard à plusieurs reprises un comportement répréhensible procédant d'une attitude provocante par des gestes déplacés, ce dont [la cour d'appel] aurait dû déduire, ces agissements ayant pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale, qu'il avait été victime d'un harcèlement moral* ».
- ccass soc **16.06.2015**, confirmée le **07.02.2018**, un « *comportement injurieux et déplacé de son responsable hiérarchique* » (disait de celle-ci « *qu'elle dansait nue sur le podium du Prosper et que des clients l'avaient vu faire des choses sexuelles dans une voiture* », la traitait de « *conne* », changeait ses consignes de travail) caractérise le harcèlement moral.
- ccass soc **17.03.2015**, caractérisent le harcèlement moral les attitudes et comportements dans l'entreprise d'un délégué syndical, « *consistant notamment à tenir, auprès de ses interlocuteurs, des propos injurieux et humiliants, touchant les personnes mêmes de ceux-ci, leur physique, leurs tenues vestimentaires, leur passé professionnel, leur probité, à être très près*

*de leur visage au point qu'ils se sentent physiquement menacés, n'étaient nullement nécessaires pour mener à bien des actions syndicales dans l'intérêt des salariés ; qu'à ces attitudes, s'ajoutaient la remise en cause de leur compétence, de leur rigueur professionnelle et loyauté vis à vis de leur employeur, de leur autorité, la précarité de leur emploi et l'affirmation répétée qu'il leur était supérieur ; que de tels comportements, irrespectueux de la personne humaine, répétés, systématiques et inadaptés par rapport à l'exercice normal et loyal de l'action syndicale, étaient à l'évidence volontaires avec pour but d'intimider, déstabiliser et atteindre la personne même des cadres constituant la direction de l'établissement et, par là même, leur porter un préjudice personnel ».*

- ccass soc **10.12.2014**, « *subir un contrôle constant de ses faits et gestes de la part de sa supérieure hiérarchique, s'être vue reprochée son absence pour maladie justifiée et refusé une autorisation de prendre le solde de congés payés pris habituellement au mois de juin ainsi qu'un jour de réduction du temps de travail afin de passer un examen médical* » sont des agissements qualifiant le harcèlement moral en l'absence de justification par l'employeur.
- ccass soc **09.12.2014**, la salariée qui a « *voulu interférer négativement, sans motif légitime et de façon inappropriée dans le processus d'évaluation d'une autre salariée de l'entreprise avec laquelle il ne contestait pas avoir tenté précédemment d'avoir des relations personnelles, notamment en lui demandant de venir le rejoindre un week-end à l'étranger sans motif professionnel* » a commis un comportement fautif qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise et caractérisait ainsi une faute grave.
- ccass soc **28.10.2014**, « *la salariée s'éta[n]t vu retirer les tâches qui lui avaient été précédemment attribuées et cantonner à des tâches de manutention, ayant subi à plusieurs reprises des violences verbales de la part de sa supérieure hiérarchique* » est victime de harcèlement moral.
- ccass soc **25.06.2014**, « *une modification unilatérale du contrat de travail, une absence de paiement des heures supplémentaires, le retrait du véhicule mis à la disposition du salarié, une menace de plainte pour vol, une convocation à entretien préalable après la réception d'une lettre indûment interprétée comme valant démission, décisions prises par l'employeur qui n'étaient pas justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, et ayant eu des conséquences sur la santé du salarié, placé en arrêt de travail au cours des deux mois pendant lesquels ces faits sont survenus* » sont des agissements de harcèlement moral. Condamnés civilement, ces agissements avaient fait l'objet d'un signalement au Parquet sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale par l'inspection du travail, signalement qui n'avait pas fait l'objet de poursuites (« *étant précisé que l'inspection du travail avait, dans un avis relatif à d'autres salariés, relevé incidemment que la commission de l'infraction de harcèlement moral était constituée aussi à l'égard de monsieur X...* »).
- ccass soc **12.06.2014**, les « *propos blessants et humiliants proférés de manière répétée à l'encontre du salarié émanant d'un supérieur hiérarchique* » sont constitutifs de harcèlement moral.



- ccass soc **21.05.2014**, le harcèlement moral est retenu pour une salariée qui « *avait à de nombreuses reprises signalé par courriers qu'elle faisait l'objet de propos agressifs, grossiers ou humiliants de son supérieur hiérarchique à son égard, que ce dernier la mettait en cause publiquement et tenait des propos désobligeants sur son travail, sans que le président de l'association n'ait jamais donné suite à ces plaintes* », ces agissements ayant abouti à une inaptitude à tout poste dans l'association (mais « *apte à un poste identique dans un environnement différent* »).
- ccass soc **05.02.2014**, le « *comportement d'un directeur régional qui avertit son subordonné de sa visite à peine quarante minutes avant son arrivée à la différence de ses collègues prévenus plusieurs jours avant, qui ne l'avait informé de la date de sa présentation budgétaire nécessitant de sa part un mois de préparation que six jours avant, qui lui faisait des reproches et critiques injustifiés et qui avait été licencié en raison de son comportement à son égard* » peut caractériser le harcèlement moral.
- ccass soc **18.12.2013**, « *les faits de machisme, les réflexions obscènes ou injurieuses, le fait que la salariée a été employée à des tâches ne relevant pas de ses attributions* » font présumer la commission du délit de harcèlement moral.
- ccass soc **26.06.2013**, le salarié, représentant du personnel, qui n'a pas bénéficié pendant quatre ans de ses entretiens d'évaluation en infraction avec les dispositions impératives de l'accord d'entreprise, et a été affecté au balayage d'un site pollué à l'amiante, « *et ce en dépit du danger que représente le balayage de résidus et la diffusion dans l'air de poussières d'amiante* » est victime de harcèlement moral.
- ccass crim **25.06.2013**, « *l'attitude particulièrement désagréable, pour ne pas dire vexatoire et déstabilisante* » d'un délégué commercial (le prévenu avait usé envers ses collègues féminines, qui refusaient de sortir avec lui, de moyens tels que pleurs et chantage destinés à les culpabiliser et d'appels téléphoniques malveillant) caractérise un harcèlement moral.
- ccass soc **20.06.2013**, la salarié qui subissait de « *fortes pressions psychologiques, un manque de respect total et une pression constante de la directrice qui trouvait tout prétexte pour le rabaisser, y compris devant les élèves et les clients, le poussait à démissionner et l'humiliait en hurlant qu'il était débile ou qu'il ne comprenait rien* » est victime de harcèlement moral.
- ccass crim **14.05.2013**, « *des remarques ou observations professionnelles incessantes, en imposant [à la salariée] des plannings comportant de nombreux horaires de nuit, en lui adressant des menaces de changement de service, en la laissant sans consigne de travail, en l'isolant de ses collègues et en lui interdisant de former le nouveau personnel* » sont autant d'agissements répétés étrangers au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur et permettent de retenir le harcèlement moral.

- ccass soc **26.03.2013**, « ayant constaté que le salarié avait fait l'objet de multiples mesures vexatoires, telles que l'envoi de notes contenant des remarques péjoratives assénées sur un ton péremptoire propre à le discréditer, les reproches sur son « incapacité professionnelle et psychologique » et sa présence « nuisible et inutile », le retrait des clés de son bureau, sa mise à l'écart du comité directeur, la diminution du taux horaire de sa rémunération, la cour d'appel a retenu à bon droit que ces faits ne pouvaient être justifiés par l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction » et constituaient en conséquence l'infraction de harcèlement moral.
- ccass soc **13.03.2013**, « tous les faits présentés par la salariée pris dans leur ensemble, à savoir les lettres au dirigeant de la société pour se plaindre de la dégradation de ses conditions de travail du fait de l'obligation qui lui était faite d'accomplir de plus en plus de tâches annexes au détriment de sa fonction principale, du peu de considération de son supérieur hiérarchique, du stress imposé à tout le personnel et à elle-même » sont des agissements qu'il est possible de retenir au titre de la commission du harcèlement moral.
- ccass soc **05.12.2012**, « la salariée [qui] avait eu une attitude despotique tant vis-à-vis d'autres salariés de l'entreprise que de partenaires commerciaux de celle-ci et leur a tenu de manière répétée des propos désobligeants, dévalorisants ou humiliants, ce comportement ayant eu une répercussion directe sur leur santé » a commis une faute et a valablement été licenciée pour ces motifs.
- ccass crim **04.09.2012**, « les faits commis par le prévenu constituaient des manquements volontaires et inexcusables à des règles d'ordre professionnel et déontologique » et permettaient par leur nature de caractériser le harcèlement moral.
- ccass soc **11.07.2012**, sont constitutifs de harcèlement moral les agissements destinés à pousser le salariés à démissionner: « le salarié avait fait l'objet d'un déclasserement professionnel au profit de son subordonné qui l'avait remplacé dans son poste de chef des ventes, que plusieurs membres du service commercial avaient attesté du harcèlement dont il était l'objet et qui en le discréditant l'empêchait d'exercer sereinement ses fonctions et que des propos agressifs et humiliants avaient été tenus le concernant lors d'une réunion en présence du PDG et d'autres collaborateurs et retenu que les carences du salarié, à les supposer réelles, ne pouvaient justifier les pressions exercées sur lui pour le conduire à démissionner ».
- ccass soc **05.06.2012**, les plaisanteries douteuses (« grosse conne, grosse vache ») portant atteinte à la dignité de la salariée, même dans un contexte professionnel décrit par l'employeur comme « peu diplomate [...], où les moqueries mêmes déplacées, irrévérencieuses et inappropriées étaient choses communes » peuvent constituer le harcèlement moral.
- ccass soc **10.05.2012**, « l'employeur [qui établit] des faits répétés de pressions diverses, propos insultants et dénigrants tant à l'égard des subordonnés que des prestataires de services, des méthodes de management humiliantes en dépit de contre-indication médicale connue portant atteinte à

*la dignité et dégradant les conditions de travail de ses subordonnés, altérant la santé de plusieurs d'entre eux »* pouvait en conséquence licencier le salarié auteur de ces agissements pour faute grave, malgré son ancienneté importante.

- ccass soc **28.03.2012**, « *le salarié avait subi des actes de violences et d'agressions verbales de la part de son supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail* » qui justifient de retenir la qualification de harcèlement moral rejetant ainsi l'argumentation de l'employeur pour qui, « *les violences physiques commises par un salarié sur un autre sont de nature physique et non morale et ne peuvent caractériser un harcèlement moral* ».
- ccass soc **21.06.2011**, la salariée qui « *subissait régulièrement des humiliations publiques de la part du directeur de l'association qui la dénigrait et la rabaisait devant témoins* » est victime de harcèlement moral.
- ccass soc **22.03.2011**, le harcèlement moral est constitué alors que « *la salariée s'était vu imposer des horaires " extensibles ", variant d'un jour à l'autre et qu'elle n'était pas en mesure de prévoir fût-ce la veille, qu'elle subissait l'attitude désobligeante et même insultante du gérant de l'entreprise lequel la traitait de nulle, d'incapable, de bonne à rien et lui parlait vulgairement* ».
- ccass soc **01.03.2011**, est constitutif du harcèlement moral « *le comportement agressif et tyrannique du salarié à l'encontre d'une stagiaire, dont il était le tuteur, [comportement] de nature à compromettre l'avenir professionnel de cette dernière et l'avait conduite à démissionner, l'intéressée n'ayant repris son emploi qu'après avoir obtenu l'assurance que le salarié avait quitté l'entreprise* ». Dans cette espèce, le harcèlement est reconnu à l'encontre de la personne qui exerçait un pouvoir et une autorité de fait sur la victime, bien que l'auteur des faits ne fût pas salarié de l'entreprise.
- ccass soc **10.11.2010**, les propos insultants de la directrice générale d'une salariée, « *à plusieurs reprises, en des termes particulièrement blessants et injurieux, l'humiliation de la salariée en présence d'autres salariés de la société et de tiers* » constituent des agissements de harcèlement moral.

**Stratagèmes inacceptables** : où l'on utilise tout moyen pour se séparer à moindre coût d'un salarié, entre bizutage, surveillance, hausse des tâches et des objectifs, et où l'absence de protection du salarié qui en est victime ou l'encouragement à le détruire y contribuent...

- ccass soc **04.11.2020** : « *en retenant que la société avait confié au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physique, eu égard à son état de santé, et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié, la cour d'appel a fait ressortir l'existence d'éléments laissant supposer un harcèlement moral et l'absence de preuve par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* », le licenciement subséquent pour faute grave est jugé nul. Cet arrêt se couple fort bien avec celui de la chambre sociale du **05.02.2020**, qui

juge que le licenciement faussement justifié par un motif d'insuffisance professionnelle, intervenu après un burn-out, constitue une discrimination en raison de l'état de santé.

- ccass soc **04.09.2019** : la salariée qui indique qu'elle a été victime de harcèlement moral dès qu'elle a annoncé à ses employeurs qu'elle était enceinte, a été remplacée par une personne embauchée en contrat à durée indéterminée alors qu'elle se trouvait en congé de maternité, et lors de son retour à l'étude après son congé de maternité s'est retrouvée dans une situation où « *ses employeurs ne lui ont pas confié de travail et ne lui ont plus adressé la parole alors qu'avant son congé, elle donnait toute satisfaction* », a bien été victime d'agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **09.05.2018** : « *la pression exercée par la présence régulière dans ses locaux du mandataire social de la société, par l'arrêt de l'alimentation en véhicules du département occasions et du chiffre d'affaires afférent dans la perspective de réaliser une opération immobilière, ainsi que par la prise de décisions à l'insu du salarié pendant ses congés, outre les tentatives pour obtenir qu'il soit placé sous la subordination de ses deux adjoints, tout en lui reprochant de coûter trop cher à l'entreprise* » sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **14.03.2018** : « *l'employeur [qui] avait adressé [à la salariée] des demandes extrêmement difficiles à exécuter en urgence entre le 14 mai et le 26 juillet 2013, [et qui] avait notifié à celle-ci] des avertissement pour manque de rigueur dans le traitement de ses dossiers, le 26 juillet 2013* » a commis des agissements de harcèlement moral justifiant l'attribution de 120000 euros de dommages - intérêts.
- ccass soc **21.12.2017**, la succession de convocations informelles, et de mise en garde pour des faits disciplinaires prescrits, comme la suppression des outils d'astreinte du salarié, considérée par le juge comme moyen de pression pour obtenir la démission du salarié vaut reconnaissance de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.
- cour d'appel de Versailles **21.11.2017**, le fait pour l'employeur « *de ne pas avoir mis les moyens nécessaires pour permettre [au salarié] de retrouver rapidement une mission, de lui avoir proposé un poste incompatible avec sa situation familiale [état de santé invalidant de sa conjointe], d'avoir procédé à son isolement pour le contraindre à quitter la société, d'avoir mené une procédure de licenciement sur plus de 5 mois* », et d'avoir « *placé ce dernier dans une situation génératrice d'angoisse au regard de ses propres contraintes familiales, au moins pendant le temps d'examen de sa candidature contrainte, initiée par l'employeur* », ayant mis ainsi en insécurité professionnelle le travailleur, constitue un harcèlement moral.
- ccass soc **06.03.2017**, la « *résistance abusive* » à procéder au reclassement de la salariée déclarée inapte médicalement est constitutive du harcèlement moral.

- ccass soc **26.10.2016**, les « *pressions et menaces, le retrait d'un camion qui lui était attribué, la mise en œuvre de trois entretiens préalables pendant la seule année 2010, la notification d'un avertissement le 11 février 2011, la mise au repos forcé au mois d'octobre 2010, le non-respect systématique des instructions de la médecine du travail* » sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **13.07.2016**, les pressions exercées sur le salarié, pour qu'il mette fin à la procédure de harcèlement moral ouverte contre son entreprise, et la baisse brutale de la qualité des évaluations exprimées sur son travail par sa hiérarchie, tout comme « *l'absence d'affectation donnée au salarié pendant un an et demi et l'absence de paiement d'un salaire complémentaire* » sont des agissements laissant présumer le harcèlement moral.
- ccass soc **22.06.2016**, des « *promesses non tenues de contrat à temps complet et des pressions exercées sur [la salariée] pour effectuer des heures non rémunérées* » sont susceptibles de caractériser un harcèlement moral.
- ccass soc **03.02.2016**, « *le salarié, qui avait été destinataire, entre février 2009 et février 2010, de nombreux courriers électroniques rédigés de façon méprisante, agressive et grossière, dont certains avaient également été adressés, pour information, à d'autres salariés* », a bien été victime de harcèlement moral.
- ccass soc **03.02.2016**, « *les propos dénigrants tenus à l'encontre du salarié après qu'il a été reconnu victime de faits de harcèlement moral par l'arrêt du 23 mai 2009, et la stratégie de découragement envisagée à son encontre par la direction et rapportée par son remplaçant pendant ses arrêts pour maladie* » sont de nouveaux agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **28.01.2016**, le « *retard apporté à la reprise du paiement des salaires* », auquel s'ajoute « *un avertissement injustifié* » et le constat que « *l'inspectrice du travail avait découvert sur un document manuscrit datant de 2010 la mention "récolter tous les éléments pour le virer"* », sont des agissements de harcèlement moral à l'encontre du salarié.
- ccass soc **20.01.2016**, « *un document intitulé « lettre ouverte aux salariés », affiché dans l'entreprise au cours du mois de février 2011, et accusant [la salariée] de compromettre les emplois et d'attaquer systématiquement [l'employeur] au détriment des emplois, et un courriel de l'employeur en date du 15 février 2010 dans lequel celui-ci invite les membres de l'encadrement à se méfier et à écarter des sujets stratégiques une salariée dénommée YS, qui vise sans doute possible la salariée* » sont deux agissements qui, pris dans leur ensemble, caractérisent l'existence du harcèlement moral.
- ccass soc **13.01.2016**, « *la privation à compter du second semestre 2007 de toute augmentation de salaire et de prime, les convocations répétées du salarié pour des motifs inexistantes ou inexacts* » sont des agissements susceptibles de caractériser le harcèlement moral.

- ccass soc **02.07.2015**, les fausses accusations de harcèlement moral, destinées à éviter la réintégration judiciaire d'un salarié, constituent des agissements de harcèlement moral (« *la mise à pied conservatoire mise en œuvre par l'employeur ne reposait que sur des faits très anciens, les faits de harcèlement moral dénoncés par la lettre du directeur général adjoint du 1er juillet 2013 n'étant pas établis et leur utilisation par l'employeur relevant d'une manœuvre ayant pour but de s'opposer abusivement à la réintégration effective du salarié, la cour d'appel en a exactement déduit, dans les limites de ses pouvoirs et sans dénaturation ni violation du principe de la contradiction, que l'impossibilité pour le salarié d'obtenir sa réintégration constituait un trouble manifestement illicite* »).
- ccass soc **01.07.2015**, les agissements d'un l'employeur qui avait exprimé « *clairement son souhait de renvoyer la salariée sans énoncer un motif particulier, avait demandé à plusieurs reprises [à des collègues] de faire des courriers contre elle contre une promesse d'avancement, ce qu'ils avaient toujours refusé, qui avait confirmé qu'il voulait licencier la salariée et qu'il montait un dossier contre elle, qui avait annoncé le départ de la salariée avant toute information officielle de la direction* » sont susceptibles de caractériser le harcèlement moral.
- ccass soc **16.06.2015**, les « *exigences d'un employeur, qui avait confié à un salarié des missions excédant son niveau de compétence et d'expérience, et l'avait mené à un épuisement puis à un grave état dépressif* » peuvent être qualifiées de harcèlement moral.
- ccass soc **03.06.2015**, la « *marginalisation* » d'un travailleur plus âgé suite à l'embauche « *d'une nouvelle formatrice plus jeune et mieux rémunérée en contrat de travail à durée indéterminée* » et la réduction de ses missions à des tâches secondaires, sont susceptibles de caractériser le harcèlement moral.
- ccass soc **15.04.2015**, la cour qui constate que « *au cours d'une réunion, le président de la mutuelle avait demandé au salarié des explications sur son activité dans des conditions qui étaient apparues choquantes à l'un des participants, lequel évoquait une « exécution », que par une lettre, l'employeur avait, de façon injustifiée et exclusive d'un usage normal de son pouvoir de direction, reproché au salarié son absence totale d'exécution des tâches qui lui avaient été confiées depuis son embauche et enfin, que ce dernier avait dès le début du mois de novembre 2004 été écarté de la vie de l'entreprise* » est justifiée à condamner l'employeur pour harcèlement moral.
- ccass soc **07.01.2015**, « *l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, metta[n]t en jeu sa santé* », constitue le harcèlement moral.
- cour d'appel de Metz **17.12.2014**, « *la médiocrité des conditions matérielles de travail de Mme X...ainsi que son déclassement et sa mise à l'écart [étant] prouvés* », mises en œuvre par l'employeur afin de presser la salariée de

« *quitter la société en lui transmettant les pressions de la direction de la société mère* », constituent le harcèlement moral.

- ccass soc **19.11.2014**, les pressions d'un employeur sur un salarié, destinées à s'en séparer constituent le harcèlement moral.
- ccass soc **13.11.2014**, l'employeur d'un VRP faisant pression sur lui (multiplication de courriers au « *ton plus que discourtois* », reproche pendant ses congés d'absence de rapport d'activité, annonce de l'intention de la direction de le licencier dans les trois mois parce qu'il n'avait pas atteint ses objectifs) commet un harcèlement moral que « *ne peut justifier l'insuffisance des résultats du salarié* ».
- ccass soc **18.06.2014**, les pressions destinées à pousser un salarié à accepter des modifications de son contrat de travail sont constitutives de harcèlement moral (« *les membres de la direction avaient adopté, dans le but d'obtenir le consentement du salarié à une modification de ses attributions, des comportements répétés et inadaptés dégradant les conditions de travail du salarié dont l'état de santé s'était trouvé affecté et que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement justifiant de tels agissements* »).
- Cour d'appel de Paris **02.07.2014**, la suspicion que projette un employeur sur un salarié pour des faits qu'il estime fautifs, pour lesquels il procède à une enquête en dehors de la procédure disciplinaire, qu'il ne sanctionne pas mais dont il fait reproches constants tout en refusant au salarié la communication de son dossier administratif est une détérioration volontaire des relations de travail et une stratégie de l'entreprise visant à porter atteinte à sa liberté d'expression.
- ccass soc **27.11.2013**, la fixation d'objectifs assignés tous les ans en constante augmentation, dans le cadre d'un système de rémunération pénalisant le salarié (« *la stagnation de la rémunération du salarié s'expliquait par la diminution de la partie variable, laquelle n'avait pas pour cause la baisse d'activité de l'intéressé qui dépassait toujours les objectifs, eux-mêmes en constante augmentation, et que la légère augmentation de la rémunération fixe ne pouvait dissimuler que sa part variable avait évolué à l'inverse des résultats obtenus par le salarié* ») constitue un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté dans la fixation de la rémunération et justifie la résiliation du contrat de travail à ses torts.
- ccass soc **20.11.2013**, « *des agissements répétés et des manquements graves de l'employeur à la loyauté et à la bonne foi contractuelle* » justifient la résiliation judiciaire du contrat de travail.
- ccass soc **29.01.2013**, « *la cour d'appel, examinant les six lettres adressées par l'association depuis le 30 mars 2007 au salarié, en a retenu les termes excessifs, polémiques et inadéquats, relevé l'insuffisance de la réponse de l'employeur à des insultes proférées à l'encontre de l'intéressé devant d'autres professeurs et apprentis par un collègue lui reprochant d'entraîner à un concours un apprenti dont l'auteur des injures avait refusé de s'occuper et*

*qui a été brillamment reçu* » qualifie valablement la situation de harcèlement moral. Un des points importants à charge de l'employeur réside ici dans l'absence de protection *suffisante* de la victime contre les attaques verbales d'un autre salarié.

- ccass soc **17.01.2013**, « *la salariée produisa[n]t des attestations tendant à démontrer qu'elle était une cible privilégiée dans le service en matière de sanctions et de reproches, que l'ambiance de travail dans le service auquel elle appartenait s'était dégradée avec l'arrivée d'un nouveau responsable qui ne laissait aucune initiative et surveillait les moindres faits et gestes des salariés, que la surcharge invoquée par la salariée était réelle* » apporte des éléments constituant un faisceau d'indices propres à caractériser le harcèlement moral.
- ccass soc **18.12.2012**, « *l'employeur avait imposé à la salariée une charge de travail excessive et l'avait sanctionnée pour des faits pouvant être la conséquence de cette surcharge de travail, [alors même que] des salariés relataient que l'employeur lui faisait constamment des réflexions sur son travail et qu'il avait tenu des propos injurieux et dévalorisants à son égard auprès d'autres salariés* ». Cet artifice destiné à contraindre un salarié à se mettre en situation de commettre une faute que l'on aura tout loisir de sanctionner peut constituer un des agissements répréhensibles qualifiant le harcèlement moral.
- ccass soc **11.07.2012**, sont constitutifs de harcèlement moral les agissements destinés à pousser le salarié à démissionner: « *le salarié avait fait l'objet d'un déclassement professionnel au profit de son subordonné qui l'avait remplacé dans son poste de chef des ventes, plusieurs membres du service commercial avaient attesté du harcèlement dont il était l'objet et qui en le discréditant l'empêchait d'exercer sereinement ses fonctions et des propos agressifs et humiliants avaient été tenus le concernant lors d'une réunion en présence du PDG et d'autres collaborateurs, [la cour d'appel a justement] retenu que les carences du salarié, à les supposer réelles, ne pouvaient justifier les pressions exercées sur lui pour le conduire à démissionner* ».
- ccass crim **11.04.2012**, aident à caractériser le harcèlement moral les « *témoignages extérieurs [qui] établissent l'effet nécessairement dégradant des propos du responsable de magasin (pouvant être ressentis comme «pourrissant» la vie, à savoir, « tu me fais chier, t'es bonne à rien, tu vas dégager* »), à l'égard [de la salariée] dans [ses] conditions de travail », témoignages de clients qui indiquent l'avoir ensuite consolée, étant en pleurs. La cour retient également que le fait que la victime des agissements ait été « *amenée à démissionner sans aucun avantage d'un emploi assuré, du seul fait des agissements de harcèlement ainsi reprochés* », a compromis en conséquence son avenir professionnel.
- ccass soc **15.03.2012**, la cour « *constatant, hors toute dénaturation, qu'après avoir été harcelée moralement par l'animateur de son équipe, la salariée a continué, malgré le licenciement de celui-ci au mois de juillet 2007, à être victime de diverses rumeurs répandues par ses collègues au point qu'elle a dû déposer plainte pour harcèlement en novembre 2007, et a subi, dans ce*



*contexte amplifié par la révélation de la transaction conclue par l'employeur avec le salarié licencié, des pressions psychologiques de sa supérieure hiérarchique, » a pu décider que ces faits laissaient présumer un harcèlement moral.*

- ccass soc **08.11.2011**, *« l'accroissement des tâches de la salariée, la multiplication des réunions, courriels d'ordres et de contre-ordres, l'absence de toute considération pour la personne, la dégradation des conditions de travail tant matérielles que psychologiques et l'altération de la santé de la salariée qui s'en est suivie »* constituent le harcèlement moral.
- ccass soc **28.09.2011**, le harcèlement moral est reconnu pour les agissements répétés *« déstabilisants »* d'un employeur destinés à pousser le salarié à la faute.
- ccass soc **06.04.2011**, le harcèlement moral est reconnu pour la situation vécue par une salariée qui s'est *« vue imposer des tâches sans aucun rapport avec son contrat de travail comme le récurage du sol avec une lame de rasoir dans le hall de l'habitation personnelle du gérant, la sortie des poubelles, le nettoyage des toilettes à l'acide chlorhydrique »*, ce *« bizutage »* composé d'agissements répétés constituant le délit.
- ccass soc **22.03.2011**, le harcèlement moral est constitué alors que *« la salariée s'était vu imposer des horaires " extensibles ", variant d'un jour à l'autre et qu'elle n'était pas en mesure de prévoir fût-ce la veille, qu'elle subissait l'attitude désobligeante et même insultante du gérant de l'entreprise lequel la traitait de nulle, d'incapable, de bonne à rien et lui parlait vulgairement »*.
- ccass soc **19.01.2011**, la salariée dont *« ses conditions de travail se sont dégradées, l'employeur exigeant d'elle un travail qu'elle ne pouvait accomplir dans le temps imparti, [qui] était la seule à n'avoir bénéficié d'aucune progression salariale, [dont] son évaluation professionnelle, jusqu'alors élogieuse, était devenue défavorable et [qui] avait été isolée du reste du personnel à son retour d'un congé maladie »* est victime de harcèlement moral.
- ccass soc **18.01.2011**, le harcèlement moral est *« établi [dès lors] que l'employeur critiquait en permanence la salariée, encourageait par son attitude les collègues de travail de celle-ci à lui tenir des propos déplacés ou injurieux, la faisait surveiller et interdisait au reste du personnel de se rendre dans son bureau et que ces agissements avaient entraîné une dégradation des conditions de travail de l'intéressée ayant porté atteinte à sa dignité et altéré sa santé »*.
- ccass soc **16.12.2009**, le fait pour l'employeur de s'être abstenu d'empêcher l'ingérence d'une collègue dans les tâches professionnelles de la victime, et le versement des salaires à celle-ci avec des retards répétés, constitue le harcèlement moral.

- ccass soc **24.11.2009**, un surcroît de travail et des réflexions humiliantes, analysées comme un « *travail de sape moral* », constituent un harcèlement moral.
  
- cour d'appel de Rennes **02.07.2009**, des manœuvres systématiques de dévalorisation, dénigrement, de marginalisation, de discrédit et d'humiliation d'un salarié, entraînant une dégradation considérable des conditions de travail compromettant gravement l'état de santé de la victime, constituent l'infraction pénale de harcèlement moral. Cet arrêt très motivé établit que « *le premier des agissements de harcèlement moral consiste à faire en sorte que la victime n'ait plus aucune possibilité de faire entendre son point de vue* », que le juge doit prendre en considération « *que ce qui est souvent présenté par l'auteur d'une persécution morale comme un aspect du caractère difficile de la victime n'est souvent que la conséquence psychique des actes de harcèlement qu'elle a subis et qui ne l'ont pas laissée indemne* », et que le refus d'une formation indispensable à ses fonctions permettait au harceleur de constituer de manière déloyale une arme supplémentaire contre le salarié en arguant que celui-ci n'était plus utile puisqu'il n'avait pas reçu cette formation indispensable. La cour juge qu'il s'agit là d'un **détournement volontaire du pouvoir de direction**, qui justifie en sus d'une peine de prison avec sursis la peine complémentaire d'interdiction définitive d'exercer toute fonction de direction ou emploi assimilé dans le secteur d'activité dans lequel il travaillait. Cette analyse est à mettre en lien avec celle de la chambre sociale de la cour de cassation du **24.06.2009**, qui a retenu la nullité du licenciement prononcé pour une inaptitude médicale au travail liée à des agissements de harcèlement moral.
  
- ccass soc **06.11.2008**, la fixation d'objectifs irréalisables par l'employeur constitue un harcèlement moral (la cour précise que c'est à l'employeur de prouver que ceux-ci le sont, et que le salarié est en faute de ne pas les avoir atteints).
  
- cour d'appel de Rouen **09.09.2008** : caractérisent des « *tentatives de déstabilisation assimilables* » au harcèlement moral « *les procédures réitérées de demandes d'autorisation de licenciement suivies de propositions de reclassement que la société savait [que son salarié] ne pouvait accepter* ».
  
- cour d'appel de Versailles **12.12.2006**, caractérise le harcèlement moral le « *mépris certain et la passivité choquante* » de l'employeur qui a progressivement évincé son salarié de ses fonctions et l'a « *soumis à des pressions récurrentes, avec utilisation de techniques d'isolement, d'injonctions paradoxales, et de déqualification* ».
  
- ccass soc **15.03.2006**, le harcèlement moral est constitué à l'encontre de l'employeur pour sa « *tolérance* » de mesures de harcèlement des représentants du personnel à l'égard d'un salarié, cette tolérance constituant un manquement à ses obligations contractuelles.
  
- ccass soc **27.10.2004**, la suppression par l'employeur du téléphone portable professionnel d'un salarié, « *l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure*

*hiérarchique, l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions »*, qui ont généré un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, constitue un harcèlement moral.

- cour d'appel de Paris **28.10.2003**, le harcèlement moral est caractérisé par le fait pour le salarié de subir des critiques systématiques de son employeur, de se voir confier des tâches avec des délais ne pouvant être tenus, et d'avoir été isolé au retour de son congé pour maladie.

**Manquements inadmissibles, et erreurs à répétition** : où comment dégrader les conditions de travail par des mesures de rétorsion ou des représailles qui ne disent pas leur nom, mais détériorent la vie au quotidien...

- ccass soc **26.06.2019** : *« des erreurs systématiques quant au calcul des cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire ainsi que des erreurs quant au calcul de l'intéressement et de la participation »* d'un salarié peuvent constituer des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **12.06.2019** : *« la société, devenue son employeur depuis le 1er septembre 2012, s'était opposée à ce que le salarié reprenne ses fonctions au sein du magasin, dans lequel il avait été maintenu après le 18 septembre 2012, et l'avait unilatéralement obligé à prendre ses congés à compter du 9 octobre 2012, [tout en s'affranchissant] des règles contenues aux articles L3141-13, L3141-14 et D3141-5 du code du travail relatives à la procédure de détermination et de notification des périodes collectives et individuelles des congés payés à seule fin de l'écarter de ses fonctions »* ; ces faits répétés laissent supposer un harcèlement moral, l'employeur ne démontra[n]t pas que ces mesures étaient motivées par des considérations objectives autres que le harcèlement moral.
- ccass soc **17.04.2019** : le *« non-respect des temps de pause et du temps de repos, l'exécution d'astreintes de nuit à l'hôtel sans contreparties, l'absence de paiement des heures supplémentaires et le non-respect des délais de prévenance quant à la communication des plannings de travail »* sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **12.04.2018** : le fait que la société ait affecté le salarié sans son accord, dans le poste antérieur de conducteur d'engins alors qu'il avait occupé des fonctions et des responsabilités supplémentaires pendant plusieurs années, constituant une modification unilatérale du contrat de travail de la part de l'employeur, et l'absence d'organisation de visite de reprise, sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **08.03.2017**, *« l'absence de paiement par l'employeur du complément de salaire pendant l'arrêt maladie et le maintien de la mise à pied conservatoire nonobstant le refus de l'inspection du travail d'autoriser son licenciement »* sont des agissements de harcèlement moral.

- ccass soc **14.09.2016**, « *M. X... n'avait pu effectuer de stage de formation professionnelle, était régulièrement utilisé comme homme à tout faire, devant accomplir des tâches ménagères sans rapport avec sa qualification de technicien de maintenance ou faire des courses personnelles pour le compte du gérant* », agissements qui constituent le harcèlement moral.
- ccass soc **12.07.2016**, « *l'altercation avec l'épouse du dirigeant ayant reconnu devant l'inspecteur du travail être à l'origine de celle-ci pour avoir insulté le salarié et la conclusion du médecin du travail déclarant le salarié inapte au poste mais apte à un autre dans une autre entreprise à un poste moins stressant* » permettent de caractériser le harcèlement moral.
- ccass soc **19.05.2016**, le non-respect d'une clause de la convention collective est un agissement pouvant être retenu au titre du harcèlement moral : (« *attendu que pour débouter l'agent de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire prononcée contre lui le 30 décembre 2010 pour avoir adressé tardivement sa déclaration d'intention lors de la grève du 12 octobre 2010, l'arrêt retient que si l'intéressé était bien en congé au moment du début de la grève, son congé n'avait commencé que postérieurement au début du préavis, qu'en effet le préavis avait été déposé le 5 octobre 2010 et que la période de congé du salarié concernait la période du 8 au 12 octobre 2010, que, par suite, il a commis une faute en se déclarant gréviste le 12 octobre 2010 sans avoir porté sa déclaration individuelle d'intention à la connaissance de son employeur dans le délai imparti ; qu'en statuant ainsi, en faisant courir de la date de dépôt du préavis de grève, le délai imparti pour déposer la déclaration individuelle d'intention, la cour d'appel qui a ajouté au texte susvisé une condition qu'il ne comporte pas, l'a violé* »).
- ccass soc **07.04.2016**, « *le retard dans le paiement du salaire est un élément susceptible de constituer un acte de harcèlement* ».
- ccass soc **02.03.2016**, sont des faits caractérisant le harcèlement moral les circonstances suivantes : « *la salariée n'avait pas été payée en totalité de son salaire, le jour de la reprise du travail à l'issue d'un arrêt maladie suivi d'un congé, le 25 janvier 2011, l'employeur, qui lui avait imposé de prendre un repos non prévu, lui avait notifié une modification de son contrat de travail* ».
- ccass soc **13.01.2016**, « *les comportements humiliants ou les propos désobligeants tenus à l'égard de la salariée et le fait de lui interdire de se rendre comme par le passé à des soins hospitaliers, fait sans rapport avec la modernisation de l'étude* » sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **16.12.2015**, « *le changement de bureau imposé à la salariée dans des conditions brusques et insuffisamment causées, la suppression illicite de sa prime sur chiffre d'affaires auparavant versée, l'arrêt intempestif du versement des commissions* » sont autant d'agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **11.12.2015**, des altercations verbales, des ordres arbitraires, et une pression permanente, ayant généré un arrêt de travail reconnu en accident du

travail, justifient la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur pour ces agissements de harcèlement moral.

- ccass soc **08.12.2015**, des « *faits de mise à l'écart, de propos dénigrants et de sanctions disciplinaires injustifiées* » étant établis constituent des agissements de harcèlement moral. Dans une autre espèce jugée le même jour, la condamnation a été également encourue quand « *l'employeur avait pris dans la précipitation une mise à pied disciplinaire injustifiée, puis des mesures humiliantes consistant à priver le salarié de son badge d'accès à l'entreprise et à internet* ».
- ccass soc **09.07.2015**, « *les négligences ou erreurs qui ont pu être commises par la direction des ressources humaines, lesquelles ont été corrigées, notamment après l'intervention de l'inspection du travail* », « *les reproches exprimés [par la direction] quant à la désorganisation de l'agence liée à ses absences non prévues en lien avec son état de santé* », sont des agissements de harcèlement moral à l'encontre d'un salarié.
- ccass soc **07.07.2015**, « *le comportement humiliant et insultant de l'employeur, la pression considérable et la surcharge de travail* » constituent des agissements réprimés au titre du harcèlement moral.
- ccass soc **16.04.2015**, le salarié qui adresse « *à sa collègue un nombre anormalement élevé d'appels téléphoniques, SMS et messages électroniques, dont le contenu, assorti d'injonctions ou de propos narquois, voire insultants, vise à la dévaloriser* » commet le délit de harcèlement moral. Ces faits se rattachaient à la vie de l'entreprise, malgré la liaison entretenue par ces deux salariés et la cour d'appel a pu décider qu'ils rendaient impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et constituaient une faute grave.
- ccass soc **18.02.2015**, « *ayant relevé que le salarié s'était vu refuser un congé sans solde et infligé un avertissement peu après qu'il ait engagé une action prud'homale à l'encontre son employeur, la cour d'appel a pu décider que ces éléments permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral* ».
- ccass soc **17.12.2014**, les agissements constitués de « *simples négligences et erreurs, dont certaines ont fait l'objet d'une correction immédiate, et qui s'expliquaient par des difficultés d'organisation propres à l'entreprise ou par la tension évidente existant entre l'employeur et le salarié, [et notamment] le retard de l'employeur dans la remise au salarié d'une carte numérique* » peuvent être admis à la qualification de harcèlement moral.
- Cour d'appel de Metz **17.12.2014**, « *la société restant défaillante dans la démonstration qui lui incombe que les difficultés ou l'inobservation des prescriptions du contrat de travail relevées par la salariée étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, il convient de considérer qu'elle a été victime d'agissements constitutifs de harcèlement* ».
- cour d'appel de Basse Terre **17.11.2014**, « *l'employeur [ayant] appliqué des retenues sur salaire illégales (pour absences injustifiées, pour trop-perçu), des sanctions pécuniaires (contravention retenue sur salaire et remboursée)*

*et payé les salaires de Mme X...avec retard », a commis un harcèlement moral dont le préjudice doit se résoudre par une indemnisation de 3000 euros.*

- ccass soc **18.06.2014**, la mise en cause de ses déplacements professionnels, l'existence d'un stress psychologique et professionnel ne lui ayant pas permis de se soigner dans des conditions optimales, le retrait de ses attributions initiales et une « mise au placard » d'un salarié sont des agissements constitutifs de harcèlement moral.
- ccass soc **29.05.2013**, *« la cour d'appel qui a relevé que l'employeur avait reproché [au salarié] le non-respect de ses nouveaux horaires de travail et avait établi avec retard les attestations de salaires nécessaires pour percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale, le poste proposé au salarié [à la suite de la décision d'invalidité délivrée par le médecin du travail] emporta[n]t une modification de son contrat de travail au regard de la baisse de sa rémunération et constaté que l'intéressé n'avait pas donné son accord à cette modification, a pu en déduire que l'ensemble de ces faits faisait présumer l'existence d'un harcèlement moral dont l'employeur n'apportait pas la démonstration contraire ».*
- ccass crim **04.09.2012**, les agissements (dénigrement du travail, isolement de la salariée demandée par l'employeur à ses collègues, limitations de ses prérogatives de travail) du maire d'une commune à l'encontre d'un agent administratif constituent « *des manquements volontaires et inexcusables à des règles d'ordre professionnel et déontologique* » qui fondent une condamnation pour harcèlement moral.
- ccass soc **13.03.2012**, le fait pour l'employeur de faire pression sur le médecin du travail afin que celui-ci modifie son appréciation initiale sur l'aptitude physique de la salariée à son poste est un des agissements constituant une « *pression indirecte* » et pouvant être retenu au bénéfice de la caractérisation du harcèlement moral.
- ccass soc **25.01.2011**, la suspicion de l'employeur matérialisée par divers agissements liés à la croyance d'une fraude aux arrêts maladie de sa salariée, ayant abouti à la mutation injustifiée de celle-ci, « *cette mutation constituant une réponse vexatoire à une suspicion de fraude* » fait partie des agissements constituant le harcèlement moral.
- ccass soc **06.01.2011**, le harcèlement moral est constitué après « *avoir constaté qu'à plusieurs reprises, l'employeur avait commis des erreurs plus ou moins importantes dans la gestion du contrat de l'intéressé* » (à savoir absence de reconnaissance de la qualification initiale, signature d'un nouveau contrat plutôt que d'un avenant, contrat lui-même rompu en cours de période d'essai subséquemment à cette novation, ...); cette solution, apportée dans le cadre d'un transfert conventionnel de salarié du secteur du gardiennage est importante pour la reconnaissance des droits de salariés de ce secteur puisque le harcèlement moral est reconnu à l'encontre de l'entreprise alors même que celle-ci « *a reconnu et corrigé ses erreurs* », ce qui introduit une nouvelle notion de harcèlement moral par commission d'erreurs répétées.

- ccass soc **14.09.2010**, « *le fait pour l'employeur, sans pouvoir justifier d'un motif légitime, de modifier l'affectation d'un salarié et de lui demander des précisions quant à son emploi du temps* » peut constituer un harcèlement moral.
- ccass crim **14.09.2010**, « *l'engueulade quotidienne* », la « *surveillance prolongée à caractère malveillant [du salarié]* », la « *surveillance incessante et agressive de [l'employeur] dans l'exécution du travail [de son salarié]* » constituent le délit de harcèlement moral.
- ccass soc **28.01.2010**, le non-respect des prescriptions médicales peut constituer un harcèlement moral.
- ccass civ **08.12.2009**, le fait pour l'employeur de modifier un entretien d'évaluation à l'insu du salarié est un agissement qui peut contribuer à caractériser un harcèlement moral.
- conseil des prud'hommes de Mulhouse **20.08.2009**, constituent le délit de harcèlement moral commis par un supérieur hiérarchique les « *brimades continuelles* » et le fait de « *siffler régulièrement le salarié comme un chien* ».
- ccass soc **07.07.2009**, l'envoi à un salarié de nombreuses mises en demeure injustifiées pendant un arrêt maladie évoquant de manière explicite une rupture du contrat de travail et lui reprochant ses absences constitue un harcèlement moral.

**Mesures vexatoires, placardisation, mises à l'écart et autres mutations** : car le retrait de l'outil de travail, voire du travail lui-même, sous l'apparence du maintien des droits du salarié (salaire et avantages sont conservés), détériore aussi la relation de travail et attente à la santé et à la dignité du travailleur...

- ccass soc **18.03.2020** : le salarié qui a été victime des « *pratiques managériales de M. B., président de la SAS, vis à vis de lui, évoquant ensemble les courriels méprisants que celui-ci lui a adressés, des conditions de travail difficiles se voyant sans cesse rétorquer que les irrégularités en matière de droit du travail n'étaient pas la priorité, [de] circonstances vexatoires et violentes de la convocation à l'entretien préalable* » et les répercussions sur son état de santé, justifient qu'il soit indemnisé du préjudice lié au harcèlement moral qu'il a subi de ce fait.
- ccass comm **15.01.2020** : les quatre signataires [d'une] lettre indiquaient que « *l'ensemble du personnel du laboratoire a fait l'objet de harcèlement moral de la part de F. N.... [qui] nous a menacé d'imposer des changements d'horaire de façon à déstabiliser l'organisation du bon fonctionnement du laboratoire, ainsi que le bien-être des salariés (...). Les salariés viennent au travail, sans savoir dans quel état d'esprit sera M. N..., ce qui n'est pas sans conséquence sur leurs états de santé (maux de ventre, psoriasis...) Les salariés subissent en permanence des décisions contradictoires voire*

*incohérentes qui nuisent à l'efficacité du travail et à la motivation du personnel. A chaque problème, à chaque incident même si F. N... en est responsable, il trouve toujours un bouc émissaire pour se défouler et de préférence sans témoin extérieur à l'entreprise. Nous tenons à vous signaler que F. N... a toujours eu une agressivité verbale vis-à-vis du personnel du laboratoire F. N... est calme, poli envers des salariés du cabinet vétérinaire et devient très agressif verbalement dès qu'il se trouve dans les locaux du laboratoire », l'un des docteurs ayant également attesté avoir constaté de la part de F. N... « une attitude fréquemment humiliante et déplacée et avoir exercé son droit de retrait puis subordonné son retour dans l'entreprise à son rattachement hiérarchique à un autre hiérarchique », ce comportement ayant abouti à la décision de révocation par l'assemblée générale de la société du mandat de co-gérant de l'auteur des faits.*

- ccass soc **04.09.2019** : la salariée qui indique qu'elle a été victime de harcèlement moral dès qu'elle a annoncé à ses employeurs qu'elle était enceinte, a été remplacée par une personne embauchée en contrat à durée indéterminée alors qu'elle se trouvait en congé de maternité, et lors de son retour à l'étude après son congé de maternité s'est retrouvée dans une situation où « *ses employeurs ne lui ont pas confié de travail et ne lui ont plus adressé la parole alors qu'avant son congé, elle donnait toute satisfaction* », a bien été victime d'agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **12.06.2019** : « *la société, devenue son employeur depuis le 1er septembre 2012, s'était opposée à ce que le salarié reprenne ses fonctions au sein du magasin, et l'avait unilatéralement obligé à prendre ses congés à compter du 9 octobre 2012, [tout en s'affranchissant] des règles contenues aux articles L3141-13, L3141-14 et D3141-5 du code du travail relatives à la procédure de détermination et de notification des périodes collectives et individuelles des congés payés à seule fin de l'écarter de ses fonctions* » ; ces faits répétés laissent supposer un harcèlement moral, l'employeur ne démontra[n]t pas que ces mesures étaient motivées par des considérations objectives autres que le harcèlement moral.
- ccass soc **12.10.2017**, le fait de « *garder à titre gratuit et à de nombreuses reprises pendant les heures de travail la petite fille âgée de 4 ans de M. et Mme Damien Z..., exploitant de l'auto-école* » et « *de faire passer l'aspirateur dans les voitures professionnelles et personnelles de l'employeur par la salariée, secrétaire administrative, de lui demander d'aller présenter les dossiers à l'inspecteur durant les examens alors qu'elle était dépourvue de tout diplôme pour ce faire, voire de faire faire le désherbage devant l'auto-école* » constitue des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **06.03.2017**, « *la résistance abusive de son employeur à respecter son obligation de reclassement, alors que l'entreprise compte plus de 220 salariés et de multiples postes administratifs, caractérise un harcèlement moral responsable de la dégradation de [l']état de santé [du travailleur]* ».
- ccass soc **07.12.2016**, la modification des responsabilités et les consignes données aux subordonnés de ne plus avoir de contact avec le salarié sont des agissements de harcèlement moral.



- ccass crim **29.11.2016**, l'employeur « *a obligé M. X... à se retrancher dans un bureau sans aucune ouverture vers l'extérieur, fenêtres murées, sans moyen de locomotion pour se rendre sur les différents chantiers d'une commune très étendue, et sans moyen de contacter une équipe sur laquelle il n'avait de toute manière plus aucune autorité* », agissements caractérisant le harcèlement moral.
- ccass soc **07.07.2016**, « *la cour d'appel qui a constaté que la salariée devait faire face à une charge de travail éprouvante, subissait les propos humiliants et insultants de son employeur et était soumise au comportement irrespectueux de celui-ci, a, sans méconnaître les règles de preuve applicables, caractérisé des faits de harcèlement répétés ayant porté atteinte à sa dignité et ayant altéré sa santé physique et mentale* ».
- ccass soc **07.07.2016**, le non-versement, sans raison justifiée, d'une prime d'assiduité, et la tentative de mutation lointaine et rapide de la salariée, permettent de caractériser le harcèlement moral.
- ccass soc **16.06.2016**, « *l'isolement de la salariée, après le déménagement de l'entreprise, le fait qu'elle est restée seule sur l'ancien site où se trouvait également son domicile dans un mobil home, ses conditions de travail dégradantes, sans électricité et sans chauffage, le retrait de sa boîte aux lettres, son impossibilité de pénétrer sur le site d'Hérouville une fois le déménagement de l'entreprise terminé et l'absence de moyens matériels de travail tels qu'un poste informatique, un fax, un téléphone portable et l'accès à ses dossiers* » sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **10.02.2016**, les faits « *d'interventions dans le bureau de la salariée en présence de celle-ci et de patients, d'accusations et de reproches en présence des patients, d'invectives et de violences verbales, ayant par ailleurs, donné lieu à une sanction de la part de la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des chirurgiens-dentistes* » sont des agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **03.02.2016**, l'absence de proposition d'un poste adapté au handicap du salarié, après préconisation du médecin du travail, est un agissement de harcèlement moral (« *il appartenait alors à l'employeur de démontrer qu'il avait déféré aux préconisations du médecin du travail* »).
- ccass soc **01.12.2015**, « *la salariée [ayant] subi une diminution de ses responsabilités et de ses attributions ainsi qu'une dégradation de sa position hiérarchique, [n'ayant] obtenu aucune réponse à ses demandes de formations et de mutation interne et [s'étant vue retirer] sa secrétaire personnelle* » a été victime d'agissements de harcèlement moral.
- ccass soc **04.11.2015**, le salarié qui « *reprochait à son employeur de lui avoir confié une mission de magasinier alors qu'il était électricien et de l'avoir laissé sans travail pendant deux ans* » a bien été victime d'un harcèlement moral.

- conseil d'Etat **02.10.2015**, « *le maintien d'un agent public pendant une période de trois ans dans un emploi sans véritable contenu puis, pendant une année supplémentaire, en dépit de demandes répétées de nouvelle affectation de sa part, dans une situation dans laquelle plus aucune mission effective ne lui est confiée, suivi de propositions de postes ne correspondant ni à ses qualifications, ni à ses compétences, formulées dans le cadre d'un processus de transfert de services vers un EPCI ne concernant pas la direction dans laquelle cet agent est affecté caractérise, de la part de l'autorité municipale, des agissements constitutifs de harcèlement moral et une atteinte grave à la liberté fondamentale que constitue le droit, pour tout agent public, de ne pas y être soumis* ».
- ccass soc **21.05.2014**, « *le salarié [qui] avait, entre mars et décembre 2009, commis des faits répétés d'insultes, de menaces verbales et physiques et de comportements humiliants et dégradants à l'encontre des agents d'entretien* », a justement été licencié pour harcèlement moral, motif qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave
- ccass crim **17.12.2013**, l'employeur qui, « *dépassant les limites de son pouvoir de direction et de contrôle, a modifié l'activité [du salarié] en ne lui permettant plus de conduire seul un camion, alors qu'aucun motif médical n'était avéré, diminuant de ce fait les responsabilités qui lui avaient antérieurement été confiées; ne lui a en outre pas permis d'user du même matériel que les autres chauffeurs; a de plus initié voire exacerbé la marginalisation du salarié vis-à-vis de ses collègues: en lui interdisant de conduire seul un camion, imposant de ce fait aux autres chauffeurs de faire le travail qu'il était en capacité de faire seul, en ne lui permettant pas de reprendre les tournées qu'il faisait habituellement, imposant de ce fait aux autres salariés une modification de leurs propres tournées* » a commis le délit de harcèlement moral.
- ccass soc **10.07.2013**, est victime de harcèlement moral le cadre qui s'est vu « *privé de son véhicule de fonction au profit d'un véhicule d'une catégorie nettement inférieure en mauvais état ainsi qu'il résulte d'un constat d'huissier, alors que la fonction de directeur commercial en rapport avec les clients nécessite un véhicule de standing, et que cette dégradation était nécessairement connue du personnel et de nature à le décrédibiliser auprès de celui-ci* », qui a fait « *l'objet d'un contrôle tatillon de l'usage fait pendant ses congés du téléphone portable mis à sa disposition* », qui « *s'est vu supprimer pendant une semaine son pass autoroute alors que ses frais de déplacement étaient pris en charge* » qui s'est retrouvé « *installé dans un local d'archives [même de façon] temporaire à raison de travaux effectués dans les locaux, ce fait revêt[ant] un caractère péjoratif dans le contexte de comportements de nature à déstabiliser le salarié, la durée de cette installation n'étant pas précisée* ».
- ccass soc **24.04.2013**, « *la cour d'appel qui a constaté que le salarié a été dans la période de mars 2007 à fin juillet 2007 muté par l'employeur dans des conditions de sous-qualification eu égard à sa classification et pour des nécessités de service non suffisamment démontrées, avant d'être tenu fin août*

2007 à l'écart de tout poste de travail, se voyant en parallèle proposer par l'employeur des mutations également discriminantes compte tenu là encore de l'éloignement et/ ou de la sous-qualification des postes proposés, [a légitimement retenu] qu'une telle attitude caractérisait les agissements répétés et constitutifs d'un harcèlement moral qui a hypothéqué son parcours professionnel et obéré son état de santé ».

- ccass crim **05.02.2013**, les dirigeants d'une entreprise ayant manifesté « une volonté délibérée d'amoindrir ses fonctions aux fins d'obtenir sa démission, [ayant conduit le salarié à mettre] fin à ses jours le 20 octobre 2007, [ont] été poursuivis devant le tribunal correctionnel, du chef de harcèlement moral, pour avoir, notamment, privé celui-ci des tâches et prérogatives normalement dévolues à une personne investie des fonctions de direction, ainsi que pour lui avoir imposé une mutation de poste sans lui assigner des attributions précises », et ont par ces agissements commis le délit de harcèlement moral justifiant une condamnation pénale à deux amendes de 7000 et 4000 euros.
- ccass soc **19.12.2012**, « l'employeur avait retiré à la salariée ses tâches administratives et lui avait confié des fonctions opérationnelles habituellement attribuées à ses subordonnés, alors qu'elle aurait dû être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait et qui n'avaient pas été supprimées », ce qui constitue un des éléments caractérisant le harcèlement moral.
- cour d'appel de Basse-Terre **26.11.2012**, sont constitutifs du harcèlement moral à l'égard du salarié, le retrait du véhicule de service et des dossiers sur lesquels il travaillait, et la résiliation unilatérale par son employeur de sa ligne téléphonique professionnelle.
- ccass soc **16.05.2012**, dans deux espèces différentes la cour de cassation a considéré que faisaient présumer l'existence d'un harcèlement moral les « mutations intempestives de collaborateurs [du] service [de la salariée], l'existence de pressions de sa hiérarchie et la mise en œuvre, nonobstant son refus, de son changement de poste avec retrait de ses collaborateurs », comme le fait « qu'elle avait bénéficié d'un nombre de nuits travaillées inférieur à celui de ses collègues, qu'elle avait fait l'objet d'une rétrogradation unilatérale de ses fonctions, que deux témoins faisaient état du dénigrement observé à son égard, et que les certificats médicaux produits attestaient des répercussions sur son état de santé de cette situation ainsi que des problèmes relationnels rencontrés avec ses collègues ».
- ccass soc **21.03.2012**, « la salariée, qui avait perdu en quelques mois les trois quarts de son activité, se voyait confier des tâches irréalisables dans le bref temps imparti, devait faire face à des outrages quotidiens et avait, à tort, été accusée soudainement par l'employeur, à son retour d'un arrêt maladie, d'avoir maltraité une salariée malentendante alors que celui-là l'avait au préalable menacé d'utiliser le témoignage de celle-ci » est victime d'agissements répétés de harcèlement moral.
- ccass soc **13.12.2011**, constituent le délit de harcèlement moral les agissements répétés suivants : « la dépossession progressive de ses

*attributions, la baisse régulière de ses notations jusqu'alors excellentes, des objectifs nouveaux sans rapport avec les tâches qui lui étaient confiées et l'instauration d'un climat de méfiance à son détriment, ce que ne permettait pas d'expliquer ou de justifier totalement le seul fait de son emploi à mi-temps, et qu'il en était résulté une profonde altération de son état de santé présentant les caractéristiques de troubles réactionnels à de la maltraitance dans le cadre professionnel ».*

- ccass soc **06.04.2011**, le harcèlement moral est retenu lorsque « *pendant plusieurs mois la salariée a été contrainte de travailler dans un local exigü, encombré et non chauffé, a subi des critiques répétées et dévalorisantes souvent en présence de la clientèle, a vu ses attributions de préparatrice réduites à une activité de rangement et de nettoyage, a été contrainte de procéder elle-même à la déclaration de son accident survenu sur son lieu de travail et de faire intervenir l'inspection du travail pour obtenir un contrat de travail écrit portant les mentions exactes concernant son temps de travail* », cette « placardisation » et ces brimades constituant les agissements répétés au sens de la loi.
- ccass soc **19.10.2010**, « *dès lors qu'une diminution substantielle de l'activité du salarié a eu pour effet de porter atteinte à l'état de santé [du salarié] la cour d'appel ne pouvait écarter la qualification de harcèlement moral au seul motif que ces choix auraient été rendus nécessaires par les difficultés économiques de l'entreprise* ».
- ccass soc **19.10.2010**, « *l'employeur [n'ayant] plus fourni de travail au salarié depuis plus de deux ans et [ayant imposé au salarié] l'obligation de se présenter tous les jours dans les locaux d'une société tierce dans laquelle il avait refusé sa mutation alors que l'autorisation de licenciement avait été refusée, tout en lui interdisant d'y pénétrer, [a commis] des agissements répétés portant atteinte à la dignité du salarié* ». Cette appréciation de la qualification juridique de l'absence de fourniture de travail a été confirmée par la chambre sociale le **02.02.2011**.
- ccass soc **24.03.2010**, la déqualification de la salariée et sa « *mise sous tutelle* » professionnelle par des procédés vexatoires de contrôle de son activité, d'injonctions et de courriers formulés en termes comminatoires ou humiliants constituent un harcèlement moral.
- ccass soc **15.12.2009**, la mise à l'écart au retour d'un congé parental constitue un harcèlement moral (« *le laps de temps très court pendant lequel l'intéressé avait repris son travail avait suffi à la directrice pour altérer à tel point sa santé que le médecin du travail avait jugé dangereux son maintien dans la structure* »).
- ccass soc **10.11.2009**, la mise au placard d'un salarié constitue un harcèlement moral.
- cour d'appel de Versailles **27.10.2009**, l'exclusion subite d'un salarié de réunions auxquelles il participait régulièrement auparavant, les consignes données au personnel pour l'isoler en ne lui transmettant pas d'informations,

le déplacement de son bureau vers un lieu éloigné des services avec lesquels il travaillait habituellement, l'exclusion des courriels destinés à l'ensemble du personnel, le discours dénigrant à son encontre et la privation d'une partie de la rémunération due lors de son arrêt maladie constitue un faisceau d'indices suffisant pour caractériser le harcèlement moral. « L'absence prolongée du salarié, conséquence du harcèlement dont il a été l'objet, exclut pour l'employeur la possibilité de se prévaloir de la perturbation que cette absence a causé au fonctionnement de l'entreprise », et rend donc nul le licenciement qui en découle.

- cour d'appel de Versailles **12.12.2006**, caractérise le harcèlement moral le « *mépris certain et la passivité choquante* » de l'employeur qui a progressivement évincé son salarié de ses fonctions et l'a « *soumis à des pressions récurrentes, avec utilisation de techniques d'isolement, d'injonctions paradoxales, et de déqualification* ».
- ccass soc **29.06.2005**, l'affectation du salarié dans un local exigu, dépourvu de chauffage, et sans outils de travail constitue un harcèlement moral.

Comme nous l'avons évoqué *supra*, la cour de cassation considère *a contrario* que les agissements reprochés, dès lors qu'ils sont justifiés par des raisons objectives étrangères à tout harcèlement, ne peuvent constituer le délit pénal (récemment ccass soc 17.04.2019, **07.03.2018**, **22.11.2017**, **27.04.2017**, **15.01.2015**, **16.06.2015**, **03.05.2016**). Ainsi, par exemple, ne constitue pas le délit de harcèlement moral le seul fait de demander à un salarié de justifier de ses absences et de faire procéder à une ou plusieurs visites du contrôleur médical à son domicile (cour d'appel de Paris **01.03.2005** et ccass soc **10.11.2010**), dès lors que l'employeur exerce légitimement et sans abus son droit. De même, le simple fait de « *s'inquiéter de l'état de santé de sa salariée auprès de son médecin* » ne caractérise pas le harcèlement moral (ccass soc **10.12.2014**), comme le fait d'aménager le poste de travail en raison de l'état de santé du travailleur ne peut justifier que l'on retienne la « placardisation » dudit travailleur (ccass soc **28.09.2017**, « *l'employeur établissait qu'il avait dû affecter le salarié à des tâches administratives, en limitant sa partie opérationnelle, compte tenu de l'état de fatigue dû à sa dépression nerveuse et à sa maladie professionnelle* »).

Est tout aussi justifiée la réponse de l'employeur, qui indique au juge « *que M. V... se plaint d'avoir été privé de travail pendant quatorze mois, alors que l'employeur a l'obligation de fournir du travail à ses salariés ; que cependant, le métier exercé par M. V... l'expose à subir des périodes d'inactivité dites « inter-contrats » lorsque son employeur ne peut obtenir de mission auprès des clients ; que M. V..., pour des raisons familiales, ne veut intervenir en dehors de la région niortaise et qu'il a refusé une mission l'obligeant à un déplacement hebdomadaire à Paris ; que sur la période d'inactivité de M. V..., son employeur a proposé les services de celui-ci quatorze fois à des entreprises niortaises, sans succès, hors celle-évoquée ci-dessus* », respectant ainsi ses obligations (ccass soc **22.01.2020**).

Ce double caractère de légitimité et de non-abus résultera pour les tribunaux de l'objectivation par l'auteur des faits des motifs qui ont présidé aux décisions reprochées (ccass soc **10.04.2013**, **07.03.2018**).

Il résultera aussi, en certaines circonstances, des diligences de l'employeur dans la réalisation des démarches de protection des travailleurs concernés (« *qu'ayant constaté que l'employeur, à qui la salariée reprochait de n'avoir pris aucune mesure en réponse aux difficultés relationnelles qu'elle avait dénoncées dans plusieurs courriers une fois placée en arrêt de travail, avait proposé rapidement et à plusieurs reprises de recevoir la salariée, avait diligenté une enquête, avait proposé de recevoir l'association spécialisée mandatée par la salariée et finalement organisé le retour de cette dernière dans l'entreprise en liaison étroite avec le médecin du travail, la cour d'appel a pu en déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité* », ccass soc **17.04.2019**).

Dès lors cependant que l'employeur n'est pas en mesure de justifier du caractère étranger à tout harcèlement moral pour l'ensemble des faits invoqués à son encontre dans une plainte, la condamnation peut être encourue ne serait-ce qu'à cause de ceux dont la légitimité est discutable (ccass soc **27.02.2013**, ccass soc **28.01.2014**). A plus forte raison quand « *la cour d'appel a estimé que ni l'exécution du contrat aux conditions modifiées sans protestation du salarié, ni les déclarations d'un témoin selon lesquelles la réduction de sa durée de travail lui aurait convenu, ni les difficultés inhérentes au système d'établissement et de règlement des bulletins de paie, ni le caractère prétendument non intentionnel des omissions de l'employeur dans le suivi de la santé du salarié, ne constituaient des faits justificatifs étrangers à tout harcèlement* » (ccass soc **18.03.2016**).

La chambre sociale de la cour de cassation a également confirmé que pour être retenus au titre du harcèlement moral, les agissements reprochés devaient *a minima* être établis et assez précis (récemment encore, **14.11.2019**, **27.06.2018** ou **08.01.2020**)<sup>3</sup>.

Il s'agit donc bien de circonstancier précisément et factuellement, autant que faire se peut pour un salarié, les agissements reprochés dont il estime être victime, puisque « l'auteur » mis en cause ne doit justification que pour ceux-ci. Le régime probatoire devant le conseil des prud'hommes est d'ailleurs simplifié pour le travailleur qui invoque ces faits. Et dès lors que fait défaut l'établissement ou la réalité des agissements reprochés, aucune condamnation ne pourra être encourue (ccass soc **29.01.2014**, ou **01.07.2015**).

Par exemple, le **13.04.2010** l'analyse des juges du fond qui ont « *estimé qu'à l'exception d'une rumeur mettant en cause le salarié, aucun des faits allégués par celui-ci comme faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral n'était établi* » avait déjà été confirmée, comme celle du **31.03.2010**, qui avaient jugé que « *des attestations insuffisamment circonstanciées* » ne permettaient pas de caractériser le harcèlement moral (*id est* le **29.05.2013**, pour l'absence de réalité des faits). En revanche, « *l'existence de huit attestations au soutien des allégations du salarié, dont certaines étaient circonstanciées sur la pression qui lui était imposée ainsi que sur les propos humiliants tenus de manière répétée à son égard par la directrice du centre* » sont recevables à soutenir la caractérisation le harcèlement moral (ccass soc **05.11.2015**).

<sup>3</sup> La modification du régime probatoire par la loi du 08.08.2016 ne modifie cependant pas cette perception, ni le travail demandé aux parties (présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, d'une part, prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement par la justification par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, d'autre part).

Le **29.09.2010**, la cour d'appel de Toulouse a rejeté la qualification de harcèlement moral pour des faits « *ni datés, ni précis* ». Le **12.12.2012**, la chambre sociale de la cour de cassation invoquait l'absence de « *matérialité de faits laissant présumer un harcèlement [qui] ne résultait, ni de l'incident rapporté par la salariée dans son courrier adressé à l'inspecteur du travail, ni des précisions données dans le cadre de l'enquête effectuée par le comité d'hygiène et de sécurité du travail, ni, en l'absence d'autre élément, du certificat médical établi par le médecin traitant de la salariée* » pour rejeter la qualification de harcèlement (jurisprudence confirmée encore les **09.03.2016** et **07.04.2016**).

Le **14.10.2015**, « *la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté [sans encourir la cassation] que, si le salarié versait aux débats une multitude d'écrits, aucun témoignage de collègues de travail ou de tiers n'était produit, que les courriels échangés ne démontraient aucune attitude déstabilisatrice de l'employeur, que les préconisations du médecin du travail avaient été respectées ainsi que les mi-temps thérapeutiques, qu'aucun élément ne corroborait un retard mis par l'employeur à prendre en compte l'adaptation à l'environnement professionnel du salarié et qu'ainsi, le salarié n'établissait pas de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral* ».

Le **26.02.2013**, la même chambre indiquait d'ailleurs que la seule mise « *en évidence d'une tension évidente* » entre le salarié et ses supérieurs hiérarchiques n'est pas une démonstration de la commission d'un harcèlement moral (motivation également retenue le **08.12.2015**, « *dans un contexte de réticence de certains éducateurs à changer leurs pratiques, induisant nécessairement des frictions* »), pas plus que la seule démonstration d'une altération de l'état de santé sans démonstration concomitante d'éléments de faits qui en seraient à l'origine (ccass soc **18.11.2015**).

La cour de cassation a également légitimé le *bon usage* du pouvoir d'organisation de l'employeur dans un cas où celui-ci a pu objectiver chacun des éléments pouvant laisser présumer du harcèlement moral : dans une espèce, le changement de bureau reproché était motivé par la volonté de rapprocher la salariée de son service, l'allègement des tâches de la salariée était consécutif à ses plaintes pour surcharge de travail et n'avait entraîné ni déclassement ni baisse de rémunération (ccass soc **23.11.2005**), dans une autre, « *si le salarié justifiait avoir subi une réduction de ses missions, l'employeur établissait que cette situation avait été consécutive, en 2002 et 2003, à la propre demande de l'intéressé de voir réduire son activité en raison de problèmes de santé, en 2004 et 2005, à la formation que celui-ci avait suivie et, en 2006, à la qualité insuffisante de ses prestations, sans que sa rémunération n'en soit modifiée* » (ccass soc **07.12.2011**, et ccass soc **28.09.2017** pour des justifications similaires), et dans une plus récente l'employeur a pu justifier d'un déplacement légitime, le « *changement de bureau qui est avéré ayant été la conséquence d'un simple transfert de l'exploitation dans des locaux neufs* » (cour d'appel d'Angers **16.12.2014**). La cour avait retenu également par un arrêt du **24.11.2009** que l'employeur qui justifie ses décisions à l'égard d'un salarié par l'usage légitime de son pouvoir de direction ou par l'organisation générale de l'entreprise n'est pas auteur de harcèlement moral.

Ainsi, une modification d'affectation n'est pas nécessairement un agissement de harcèlement moral : un chauffeur qui s'alcoolise peut légitimement être réaffecté par l'employeur au quai (donc sur un poste sans conduite de véhicule) dans l'entreprise (ccass crim **02.09.2014**), et la décision maintenue de l'employeur d'affecter un salarié à un local commercial d'une superficie réduite (un kiosque de 4 m<sup>2</sup>) ne constitue pas, à elle seule, le délit de harcèlement moral (ccass soc **20.11.2014**).

La chambre sociale de la cour de cassation a confirmé le **21.11.2012** que « *les observations adressées au salarié [dès lors qu'elles] s'inscrivaient dans le cadre d'un exercice normal du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur et que les tâches qui lui avaient été confiées étaient en rapport avec ses compétences professionnelles* » n'étaient pas susceptibles de caractériser le délit pénal de harcèlement moral.

La cour de cassation le **20.10.2009** avait déjà relevé que l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne caractérise pas à lui seul un harcèlement moral, ce qu'elle a encore confirmé le **17.01.2013**. Mais elle relativise et rappelle les limites à l'exercice de ce pouvoir, dans un arrêt du **24.06.2009**, puisqu'il « *est interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de ne pas respecter son obligation de sécurité et de protection de la santé des travailleurs* ».

Le **23.06.2010**, la chambre sociale de la cour de cassation a confirmé son analyse de l'absence de harcèlement moral pour le cas où un employeur adresse des reproches professionnels fondés à son salarié (en l'espèce, une demande de communication des arrêts de travail et de respect de ses horaires à temps partiel), « *le simple fait de demander à plusieurs reprises à un salarié de respecter ses horaires ne [pouvant] conduire à un harcèlement moral* ». La cour valide ainsi un précédent arrêt de sa composition du **04.05.2010** qui ne reconnaissait pas le harcèlement moral à l'encontre d'un salarié pour des « *reproches professionnels faits en raison d'insuffisances dans ses fonctions* », lesquels étaient justifiés même si le salarié a « *ignoré le caractère réel de ceux-ci* ». Cet argumentaire est repris dans l'arrêt de la chambre sociale du **12.06.2014** qui estime que ne commet pas de harcèlement moral l'employeur qui sanctionne à nouveau « *la réitération, par la salariée, de la faute sanctionnée par un avertissement* » pour son absence « *à plusieurs reprises de sa formation sans en aviser ni l'organisme formateur, ni l'établissement employeur en contradiction avec ses obligations contractuelles et [sa non-reprise du] cours de sa formation en dépit de l'avertissement de l'employeur* ».

Dans la même justesse d'analyse, la chambre sociale a jugé le **08.06.2011** qu'il n'y avait pas de harcèlement moral à affecter un salarié à des tâches subalternes, qui étaient de surcroît mentionnées dans sa fiche de poste, ni que l'employeur était fautif, du fait de « *l'évolution de l'entreprise et celle de l'ampleur du portefeuille géré* », de faire évoluer l'organisation de l'entreprise et le « *travail de chacun en considération, notamment, des nouvelles technologies applicables et des attentes des clients, [tout en assurant] à tous ses salariés accompagnement et formation pour leur permettre de franchir le cap de ces évolutions et, même, d'évoluer professionnellement* » (cour d'appel d'Angers **13.11.2012**) .

Enfin, l'attitude du salarié peut être déterminante dans la caractérisation des agissements de harcèlement moral : la chambre sociale de la cour de cassation par un arrêt du **24.11.2009** a pu relever que « *les faits, notamment les injures, que le salarié invoquait comme faisant présumer un harcèlement moral ne permettaient pas de retenir l'existence de celui-ci dès lors que ces faits résultaient de son seul comportement désagréable et agressif envers de nombreux collègues, et qu'ils étaient à l'origine du climat de tension dans l'entreprise* ». Cette position de la cour a été confirmée par la chambre sociale le **29.05.2013**, en retenant pour exclure la condamnation du harcèlement allégué que « *la responsabilité des tensions existantes entre la salariée, dans une revendication permanente, et sa supérieure hiérarchique, était imputable à chacune d'entre elles, dont la personnalité et le comportement étaient difficiles* ».

Malgré tout, l'attitude éventuelle du salarié n'est pas nécessairement exonératoire de la responsabilité du chef d'entreprise : « *le refus pour le salarié de reprendre le travail peut être*



*légitimé par un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles* » (ccass soc **23.06.2009**), de même que les actes commis en réaction à des agissements de harcèlement moral, qui en dehors de ces circonstances particulières pourraient être reconnus comme fautifs à l'encontre du salarié, ne peuvent plus justifier un licenciement pour ce motif puisque le licenciement d'un salarié pour avoir refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral est nul (ccass soc **29.06.2011**). Comme évoqué *supra* (ccass soc **12.07.2012**), il a été rappelé que « *les carences du salarié, à les supposer réelles, ne pouvaient justifier les pressions exercées sur lui pour le conduire à démissionner* », la nature « injustifiable » des agissements reprochés (déclassement professionnel, propos agressifs et humiliant, discréditant le salarié devant le PDG et les collaborateurs) permettant de retenir la qualification de harcèlement moral.

Enfin, la chambre sociale de la cour de cassation (**13.06.2019**) rappelle que l'indemnisation du travailleur ayant été victime d'une dégradation de ses conditions de travail ne saurait être limitée dans son montant par son comportement dans l'entreprise (« *vu l'article L4122-1 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ; attendu qu'il résulte de ce texte que les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé morale au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur ; attendu que pour limiter le montant des dommages-intérêts alloués en réparation du préjudice subi du fait des agissements de harcèlement moral, l'arrêt retient que la salariée a pu contribuer par son propre comportement lors des réunions des représentants du personnel à la dégradation des conditions de travail ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé* »), et que même si le tribunal judiciaire<sup>4</sup> est exclusivement compétent pour remplir le salarié victime de ses droits, celle-ci est cependant en droit de demander devant le conseil des prud'hommes la réparation du préjudice lié à la mauvaise exécution par l'employeur du contrat de travail (« *la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale ; ayant constaté que les agissements de harcèlement moral étaient distincts des conséquences de la tentative de suicide reconnue comme accident du travail dont il était demandé réparation devant la juridiction de sécurité sociale, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié était fondé à réclamer devant la juridiction prud'homale l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle* » ccass soc **04.09.2019**).

En tout état de cause, c'est bien l'attitude et la diligence de l'employeur tant dans la prévention de ces risques que dans leur résolution qui sont susceptibles de l'exonérer au moins partiellement de sa responsabilité civile, ce qu'a rappelé de façon très explicite l'arrêt de la chambre sociale du **01.06.2016** (qui sera développé dans l'annexe sur l'obligation de sécurité de résultat) : un salarié ayant adopté à l'égard de plusieurs salariés des comportements autoritaires, vexatoires et humiliants voire menaçants, en les convoquant de manière excessive et répétée, les interrompant sans cesse dans leur travail et en adoptant une attitude humiliante lors d'entretiens allant jusqu'à compromettre la santé d'une collaboratrice, l'employeur, après avoir découvert l'existence de ces faits imputables au salarié, avait immédiatement engagé une procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire et pris ainsi les mesures qu'imposait la protection de la sécurité et de la santé des autres salariés (ccass soc **24.09.2014**).

---

<sup>4</sup> Tribunal remplaçant les pôles sociaux des tribunaux de grande instance au 01.01.2020, lesquels avaient eux-mêmes remplacé les anciens tribunaux des affaires de sécurité sociale chargés de reconnaître ou pas le caractère professionnel d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le **06.01.2011**, la chambre sociale de la cour de cassation avait déjà validé la décision de « *la cour d'appel, qui a retenu d'une part que la salariée avait fait l'objet d'une baisse de notation et de sanctions disciplinaires injustifiées, d'autre part, sans dénaturation, que [l'employeur] avait manqué à son obligation de sécurité en ne prenant pas les dispositions nécessaires pour la protéger du harcèlement moral, préjudiciable à son état de santé, dont elle avait été victime de la part de son chef de service, et a ainsi caractérisé à la charge de l'employeur un comportement fautif justifiant l'octroi de dommages-intérêts* ». Cette solution nous semble encore actuelle dans le cadre de l'ajustement de jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat et permet de rappeler les conséquences juridiques d'une inaction fautive en la matière.

A cet égard les deux arrêts de la chambre sociale du **08.03.2017** retenant, la justification de faute grave pour le licenciement d'un directeur ayant commis « *des violations graves et répétées de ses obligations légales et contractuelles caractérisées par des méthodes de management inacceptables dans un contexte d'abus d'autorité* », et retenant la cause réelle et sérieuse de licenciement pour la DRH qui avait cautionné ce type d'actes, alors qu'elle « *travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et pouvait en outre s'y associer, n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs, que la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en œuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et que le responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes » et retenu qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés », devraient inciter les managers borderline dans leurs comportements à plus de retenue.*

Et, comme nous le développerons ci-après, si des agissements répétés de nature collective, liés à un management ou à une organisation du travail, emportaient dégradation des conditions de travail d'un salarié, et des effets potentiels sur ses droits ou sa santé, le salarié qui s'estimerait individuellement victime de ces pratiques pourrait agir en caractérisation d'un harcèlement moral « institutionnel » à titre personnel.

« Il est venu beaucoup de mal des usines, et il faut corriger ce mal dans les usines. C'est difficile, ce n'est peut-être pas impossible. Il faudrait d'abord que les spécialistes, ingénieurs et autres, aient suffisamment à cœur non seulement de construire des objets, mais de ne pas détruire des hommes. Non pas de les rendre dociles, ni même de les rendre heureux, mais simplement de ne contraindre aucun d'eux à s'avilir ».

Simone Weil, La condition ouvrière

« Seul un choc assez violent avec le réel peut tirer d'un sommeil dogmatique »  
Alain Supiot

***1) propos introductif : la solubilité de la composante « individuelle » du harcèlement moral dans les méthodes de gestion et l'exercice du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur, sur le plan civil et sur le plan pénal***

Dans un arrêt de principe, la cour de cassation a jugé le **10.11.2009** que des « 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 [de caractériser le harcèlement moral] constituent l'infraction de harcèlement moral ». Dans cette espèce, il s'agissait de pression continue, de reproches incessants, d'ordres et de contrordres dans l'intention de diviser l'équipe, se traduisant pour le salarié concerné par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau. Cet arrêt fondamental permet de coupler les notions de souffrance au travail et de conditions de travail issues du *management*, en élargissant la représentation d'agissements fautifs à d'autres que ceux commis par le « pervers narcissique » que décrivait Marie France Hirigoyen dans son ouvrage.

Les méthodes de gestion (commission active, ou abstention de certains agissements), et l'exercice du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur (articles L4121-1 et L1152-4 du code du travail) peuvent être lus au prisme de l'infraction de harcèlement moral.

La cour de cassation a établi dès le **25.09.2007** que le délit de harcèlement moral était constitué dès lors que les agissements répétés des prévenus, « *qui ont outrepassé les limites de l'exercice de leur pouvoir disciplinaire* » (propos blessants, attaques inutiles, absence de primes en dépit de bons résultats professionnels, climat de menace et d'intimidation), avaient entraîné une dégradation des conditions de travail de la salariée et porté atteinte aux droits, à la dignité et à la santé de cette dernière (jurisprudence confirmée par ccass soc **19.01.2011**), ou le licenciement d'un salarié pour des reproches concernant ses méthodes de management, inappropriées à un travail en équipe et de nature à nuire à l'efficacité de l'association, est justifié (ccass soc **24.09.2008**). Le **10.02.2009**, la chambre sociale de la cour de cassation a ainsi reconnu le harcèlement moral pour le comportement d'un DRH qui traitait « *rudement* » ses collaborateurs, et avait eu à l'égard de la victime un comportement déplacé, laquelle avait

manifesté auprès d'une collègue « *la peur qu'elle ressentait, l'intéressé s'emportant et devenant violent à son égard* ».

La cour de cassation par une décision du **21.06.2005** avait, encore antérieurement, retenu la qualification de harcèlement moral pour des pratiques « *collectives* » d'un employeur (contrôle tatillon des tâches de tous les salariés, interdiction des pauses café, refus de tenir des réunions collectives avec les salariés, refus de dialoguer avec l'ensemble du personnel, refus de recevoir le courrier recommandé des salariés l'informant de leur mécontentement et de leur intention de faire grève). Ces agissements « *ont revêtu cumulativement un caractère individuel et collectif, les deux se superposant et s'alternant notamment en raison de la petite taille de l'entreprise* ». Cette jurisprudence a été confirmée par l'arrêt du **24.09.2008** (la cour d'appel retenant que le malaise collectif des sages-femmes de la clinique ne saurait établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral, la cour de cassation répliquant qu'il était nécessaire de tenir compte de cet élément en recherchant s'il était établi, et le cas échéant en déterminant s'il était de nature à faire présumer du harcèlement, au même titre que les autres faits allégués).

Le **17.02.2010**, la chambre sociale de la cour de cassation a rappelé que l'employeur était tenu d'une obligation civile de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et devait en assurer l'effectivité. En l'espèce la cour relève que « *l'altération de la santé du salarié résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise* », et que l'inaction de l'employeur, pourtant alerté par plusieurs courriers du salarié, caractérisait un manquement à cette obligation, entraînant sa condamnation à des dommages et intérêts (au regard de l'arrêt du **01.06.2016**, faisant évoluer les conditions de reconnaissance du manquement à l'obligation de sécurité de résultat, la condamnation aurait sans doute été la même). La même position a été retenue par la chambre sociale le **07.04.2016** alors qu'elle prenait en compte au détriment d'un employeur l'inaction fautive de celui-ci (« *l'employeur n'avait pris aucune mesure telle que la décision d'ordonner une enquête interne à la suite des correspondances adressées par le salarié les 23 septembre et 14 octobre 2011 évoquant des agissements inadaptés de la part d'un collègue avec lequel deux incidents étaient intervenus ; [la cour] a pu en déduire l'existence d'un manquement de la part de l'employeur à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité des salariés* », « *ayant estimé que s'il prouvait que ses agissements n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement et étaient justifiés par des éléments objectifs, il ressortait néanmoins des éléments débattus devant [la cour] que, bien qu'alerté par le salarié, puis par la délivrance d'un arrêt de travail par le médecin traitant, par le médecin du travail et enfin par le contrôleur du travail et donc averti de l'existence d'un danger avéré pour la santé du salarié, l'employeur n'avait pas réagi sur ce plan ni pris aucune mesure propre à remédier aux difficultés que rencontrait le salarié, et rappelé que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les mesures individuelles préconisées par le médecin du travail, même en l'absence d'avis d'inaptitude, la cour d'appel, qui a caractérisé des manquements de l'employeur à ses obligations d'exécution de bonne foi du contrat de travail et de sécurité de résultat, suffisamment graves, eu égard à leurs conséquences sur la santé du salarié, pour empêcher la poursuite du contrat de travail, a, sans contradiction, légalement justifié sa décision* »).

Ce sont par ailleurs ces notions de *manquement* et de *faute* de l'auteur de la situation qui ont permis à la chambre sociale le **12.07.2010** de décider que ne constitue pas une faute grave le fait pour un salarié « *d'avoir une réaction excessive, voire agressive [en l'occurrence des*

*propos injurieux et agressifs à l'encontre de son employeur qui lui demandait des astreintes supplémentaires], lorsque cette réaction a lieu dans un contexte physiquement éprouvant d'exécution du contrat de travail », ni ne saurait appuyer un motif de licenciement « l'attitude de moins en moins collaborative » ainsi que le fait de créer des dissensions au sein de l'équipe et de dénigrer le gérant » d'une salariée qui avait fait l'objet elle-même d'un harcèlement moral (retrait de certaines de ses attributions, injures et humiliations de la part du nouveau gérant ou de salariés sans réaction de ce dernier ), ces faits « [étant] une réaction au harcèlement moral dont la salariée avait été victime » (ccass soc **10.07.2019**).*

Le **15.09.2010**, la chambre sociale de la cour de cassation admettait déjà que « lorsque l'employeur abuse de son pouvoir d'organisation » (en l'espèce des nombreuses modifications d'horaires de travail du salarié, ne lui permettant pas de pouvoir bénéficier de deux jours de congés d'affilée et le contraignant à travailler tous les jours jusqu'à 19 heures), « le fait pour le salarié de refuser un changement d'horaires n'est pas considéré comme fautif et ne peut justifier son licenciement ».

Ce sont ces mêmes notions qui président également à la logique retenue par la jurisprudence pour la reconnaissance de la nullité des licenciements pour inaptitude du fait d'agissements de harcèlement moral, ou du fait d'une pathologie de surcharge de travail organisationnelle ou systémique (ccass soc **28.05.2014**), comme de l'attribution de dommages – intérêts pour ces situations (ccass soc **19.02.2014**).

La chambre sociale de la cour de cassation en tire d'ailleurs toutes les conséquences sur le sort du contrat de travail, admettant par deux arrêts du **01.03.2017** et du **08.03.2017**, non seulement le licenciement pour faute grave d'un directeur pour « un comportement déplacé à l'égard du personnel et de l'exposition des salariés de l'agence aux risques psycho-sociaux en résultant », et d'un autre directeur « pour des violations graves et répétées de ses obligations légales et contractuelles caractérisées par des méthodes de management inacceptables dans un contexte d'abus d'autorité », mais aussi, le **08.03.2017**, le licenciement pour cause réelle et sérieuse de la responsable des ressources humaines qui cautionnerait ce type de comportement (« la salariée, qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et pouvait en outre s'y associer, qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs, que la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en œuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et que le responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes » et retenu qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés »).

La cour d'appel de Colmar par arrêt du **13.12.2016** avait également validé la rupture de la période d'essai d'un directeur général adjoint, pour un mode de management particulier, pour ne pas dire contestable, dont l'employeur craignait qu'il ne dérivât : « l'employeur était fondé à prendre en considération la manière dont le personnel destiné à être placé sous les ordres de l'intéressé percevait son mode de relation et de management ».

Le **20.06.2012**, la chambre sociale avait aussi validé le licenciement pour faute grave de la directrice d'un établissement de santé qui « *manifestait un comportement inutilement agressif et inadapté à l'égard de ses collaborateurs, caractérisé par des invectives et réprimandes gratuites et injustifiées, ainsi que des attaques personnelles ou propos méprisants, le tout conduisant à un climat délétère* ». Si la cour ne statue que sur la rupture du contrat de travail, seule demande dont elle était saisie, ce « *climat délétère* » et les agissements répétés qui l'ont généré auraient parfaitement pu être également qualifiés de harcèlement moral au regard des motivations d'autres arrêts.

Cependant, quand « *la source des difficultés rencontrées avec la plupart du personnel tient à la mise en œuvre des dispositions d'une nouvelle convention collective, qu'il a été décidé [par le président] de [diminuer les effectifs]* » il n'est pas de la responsabilité personnelle de la directrice nouvellement arrivée d'endosser la responsabilité des « *difficultés constatées dans les relations sociales au sein de l'association, difficultés récurrentes pour avoir existé préalablement à [son] arrivée dans l'établissement et pour avoir subsisté après son départ* », laquelle n'avait pas à supporter « *les difficultés d'ordre social rencontrées dans l'établissement, qui a connu quinze chefs d'établissements en dix ans* » (ccass soc **15.11.2017**).

Ainsi, et pour prendre une série d'arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation en 2018, constitue une faute grave liée à la commission d'agissements de harcèlement moral, le cadre qui avait des « *gestes violents, des paroles déplacées, des insultes, indiquant devant les clients que le personnel était incompetent* » et son « *attitude dans sa gestion du personnel* », le comportement du cadre n'étant « *pas en adéquation avec un déroulement normal du service* » (ccass soc **17.10.2018**), tout comme le « *management déviant* » d'un directeur de région d'une entreprise qui « *pratique un management paternaliste favorisant les collaborateurs qui restent dans la ligne qu'il a définie (...) Et dit qu'il fera tout pour les détruire s'ils s'émancipent* » (ccass soc **07.03.2018** : « *il ressort des témoignages, recueillis tant par les membres du CHSCT que par la Direction des Ressources Humaines, qu'en premier lieu, vous avez tenu et tenez régulièrement des propos agressifs, insultants voir humiliants sur un ton particulièrement violent, soit à l'égard de vos interlocuteurs directs, soit à l'égard d'autres salariés du service en leur absence, soit même à l'égard des membres de la Direction. Or, ces agissements ont eu des répercussions sévères sur la santé de certains salariés pourtant expérimentés. Cette conduite est inacceptable de la part d'un Responsable de région, duquel nous sommes en droit d'attendre une conduite exemplaire, et ce d'autant plus que nous avons déjà eu à vous sanctionner par le passé pour ce type d'agissement. Ce comportement caractéristique notamment du harcèlement moral a mis en cause la santé physique et mentale de salariés placés sous votre autorité, avec des conséquences médicales toujours d'actualité. D'une manière générale, votre comportement a dégradé les conditions de travail des salariés placés sous votre autorité, dégradation susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel. Votre comportement n'est pas tolérable dans notre entreprise attachée à prévenir les risques psycho-sociaux* »), et le « *comportement blessant, les propos déplacés et l'entretien d'un climat de crainte parmi les salariées qui étaient placées sous sa responsabilité* » pour une cadre (ccass soc **31.01.2018**).

Est également justifiée l'allocation de dommages et intérêts aux « *salariés [qui] se prévalaient du comportement irrespectueux, hautain et agressif de leur supérieur hiérarchique, d'une surveillance continue y compris pendant les pauses, d'un traitement discriminatoire entre les caristes titulaires et les salariés employés à titre de renfort* », ces agissements constituant du harcèlement moral pratiqué à leur encontre (ccass soc **17.10.2018**).

Il en a été jugé de même le **08.01.2020**, alors que la chambre sociale de la cour de cassation retenait comme justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié « cadre d'un niveau important » auteur de harcèlement moral à l'encontre d'un stagiaire, lorsque l'employeur établit la réalité de faits d'insultes et de propos à caractère blessant ou humiliant, dont la répétition est de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement (« *le langage et le management de M. X... était « très direct et musclé » et qu'il se souvient l'avoir entendu dire de M. K... « ce petit connard qui ne fait pas son boulot » et celle de M. H..., chargé d'études, qui affirme « M. X... n'a eu de cesse de m'interpeller lors de mes arrivées au bureau par des "ah voilà le stagiaire", "il est con, il ne sait pas chiffrer" », et que ces interpellations se faisaient en présence de ses autres collègues »*), et le **18.03.2020** en jugeant que le salarié qui a été victime des « *pratiques managériales de M. B., président de la SAS, vis à vis de lui, évoquant ensemble les courriels méprisants que celui-ci lui a adressés, des conditions de travail difficiles se voyant sans cesse rétorqué que les irrégularités en matière de droit du travail n'étaient pas la priorité, [de] circonstances vexatoires et violentes de la convocation à l'entretien préalable »* est justifié à être indemnisé du préjudice lié au harcèlement moral qu'il a subi de ce fait.

Le responsable projet qui 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, 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 »*, ce qui constitue autant de fautes managériales, peut également être retenu dans les liens de la prévention de harcèlement moral (ccass soc **08.01.2020**).

Comme l'a précisé la chambre sociale de la cour de cassation le **06.02.2019**, le harcèlement « managérial » peut se déduire « *du comportement habituel du directeur industriel visant précisément le travail et la personne en des termes destinés à le rabaisser et le dénigrer au travers de son travail »*. En l'espèce et contrairement à ce que soutenait l'employeur, « *ce ne sont pas des actes isolés mais bien une attitude habituelle inhérente à la personnalité du directeur commercial »* qui posent problème, et « *le fait que d'autres salariés le subissent sans se plaindre ne change pas la situation de Monsieur S. qui est fondé à réclamer du directeur commercial et de ses collègues une attitude digne et respectueuse »*. L'employeur ne justifie pas que cette attitude était étrangère au harcèlement dans la mesure où même si les critiques faites au salarié étaient justifiées comme il le prétend, **cela ne peut faire admettre une communication de travail basée sur le dénigrement et l'humiliation répétés et publics**, les courriels adressés à M. Y... étant mis en copie à d'autres collègues.

Ce cliché éculé que la posture managériale efficace serait d'être sec et cassant, outre son absence démonstration, est encore battu en brèche par les arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation du **19.06.2019** : « *pour considérer que la salariée avait été victime d'un harcèlement moral, la cour d'appel a retenu un seul échange de mail du 23 février 2012 démontrant la volonté de Monsieur I..., président de la société, d'imposer brutalement son point de vue ainsi que des attestations relatives aux méthodes de management de ce dernier émanant d'anciennes salariées »* et du **11.09.2019**, indemnisant le préjudice lié au harcèlement moral organisationnel et managérial subi par la salariée du fait du comportement de son employeur : « *remontrances injustifiées constituant des avertissements déguisés, remise en cause de ses qualités professionnelles et de sa loyauté, comportements répétés de la direction à son encontre et particulièrement du directeur, ce dernier s'en prenant à elle et la poussant à la faute, s'abstenant de répondre à ses mails pour lui reprocher par la suite de ne*

*pas avoir fait son travail, la décrédibilisant auprès du personnel qu'elle encadre (la contraignant à rédiger un courrier contenant la reconnaissance d'une erreur qui n'était pas de son fait mais qui résultait de l'absence de réponse du directeur à ses sollicitations précédentes), la mettant à l'écart, par la non prise en compte de ses conclusions sur le projet des nouvelles urgences et sur son plan de formation, retrait de sa mission de gestion de la répartition des astreintes et du recrutement, désormais attribuée au service Ressources Humaines, interdiction de solliciter la direction par voie de messagerie électronique, arrêt de ses invitations aux réunions du comité de direction - CODIR - dont elle faisait pourtant partie; diminution progressive de ses fonctions et sa rétrogradation » ; « que ces fait non justifiés objectivement, ajoutés à la formulation et au ton implacablement blessants et humiliants ainsi qu'aux procès d'intention utilisés dans les courriers adressés à Mme X... les 18 juin 2012 et le 26 février 2013, caractérisent un type de management répréhensible, d'une part en ce qu'il s'abstient de répondre ou de prendre en compte les interventions ou sollicitations du salarié voire ses difficultés éventuelles, d'autre part en ce qu'il excède considérablement les limites du pouvoir de direction de l'employeur, ce dernier ne pouvant comme il le fait utiliser des termes aussi blessants et humiliants envers un salarié sans lui faire encourir le risque d'une souffrance au travail, d'une dégradation de ses conditions de travail et sur sa santé ; qu'en l'espèce, les conséquences négatives sur la santé de Mme X... d'un tel type de management ressortent suffisamment des pièces médicales communiquées aux débats au regard notamment de leur date et de la période à laquelle se sont déroulés les faits de harcèlement, étant ajouté qu'aucun des médecins ayant examiné Mme X... ne note ou ne rapporte d'autre élément qui aurait pu être à l'origine des difficultés de Mme X... ; que le harcèlement moral établi à l'encontre de l'employeur entraîne la nullité du licenciement ».*

Une stratégie de management « illicite » peut même caractériser d'autres types d'infractions pénales. A ainsi été condamné pour travail dissimulé un employeur qui utilisait l'attribution des pourboires comme système de sanction des travailleurs : « le système des pourboires éta[n]t organisé par le directeur qui en fixait lui-même les clefs de répartition et qui avait élaboré un document dit " ordre de service " définissant un système de retrait des pourboires pour sanctionner certaines fautes commises dans l'exécution du service ; que les juges ajoutent que la gestion des pourboires n'était en aucune façon l'affaire du seul personnel mais constituait pour le directeur un moyen déterminant dans sa stratégie de management du personnel ; que les juges en concluent que ces sommes, qui étaient centralisées et gérées par la direction, auraient dû être mentionnées sur les bulletins de paie des salariés et être soumises aux cotisations et contributions sociales ».

C'est donc l'aspect des organisations du travail, dans leur caractère éventuellement pathogène, qu'ont abordé les chambres civiles et sociale de la cour de cassation sous l'angle du droit du harcèlement. Que ce soit en développant l'obligation civile de sécurité de résultat, même atténué, en matière de santé et de sécurité au travail à la charge de l'employeur, ou par ses interventions pour limiter la mise en œuvre des réorganisations susceptibles de porter atteinte à la santé des travailleurs (dont il sera traité notamment dans le volet concernant l'expertise CHSCT, *infra*), ce travail fondamental a permis de demander justification, et donc d'emporter incidemment condamnation civile (mais aussi pénale, voir l'annexe à ce sujet), de ce qui auparavant ne relevait que des prérogatives et du « pouvoir de droit divin » de l'employeur dans la marche de son entreprise.

Il avait déjà été jugé que l'employeur qui n'a pas pris les mesures rendues nécessaires pour soustraire la victime à la situation de harcèlement moral commet une faute qui justifie la rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs (cour d'appel de Nancy **14.09.2007**, en sus des arrêts déjà évoqués sur l'obligation de sécurité de résultat). Dès le **18.02.2002**, le tribunal



des affaires de sécurité sociale d'Epinal reconnaissait la faute inexcusable de l'employeur d'un salarié ayant fait une tentative de suicide suite au harcèlement moral d'une chef de service, en retenant que « *la direction n'avait rien tenté pour faire cesser ces agissements dont elle était au courant* ».

Mais le piège de la responsabilité peut paraître à double tranchant puisque l'employeur peut être condamné pour n'avoir pas pris les dites-mesures de prévention, comme pour n'avoir pas su ou voulu procéder à l'évaluation des risques qui aurait pu permettre d'éviter les atteintes à la santé consécutives à l'exposition aux risques psychosociaux (tribunal de police Mont de Marsan **15.02.2012**, qui condamne une entreprise à 4000 euros d'amende pour l'absence d'analyse et de transcription des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques), mais aussi pour les avoir prises, mais tardivement (ccass soc **07.06.2011** : « *des mesures prises par [l'employeur] pour y mettre fin ne suffisent pas à exclure l'existence d'un harcèlement antérieur* »). La chambre sociale de la cour de cassation fait ainsi preuve de cohérence et de pragmatisme dans son arrêt du **01.06.2016**, quand elle indique dans une note annexe que « *l'employeur peut désormais s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement moral, quand un tel harcèlement s'est produit dans l'entreprise, mais pas à n'importe quelle(s) condition(s). En particulier, la seule circonstance qu'il a pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'a fait cesser effectivement, circonstance nécessaire, n'est pas suffisante. Il importe également qu'il ait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* ».

L'arrêt du **19.05.2011** de la cour d'appel de Versailles, confirmé par la chambre sociale de la cour de cassation le **19.09.2013**, concernant le suicide d'un cadre de Renault, illustre bien cette responsabilité, qui condamne l'entreprise pour n'avoir pas évalué la charge de travail imposée par les différents projets qui lui étaient confiés, les supérieurs hiérarchiques du salarié ayant « *toujours été dans l'incapacité totale de pouvoir préciser quel était le volume précis de travail fourni par ce salarié au titre de l'ensemble des missions accomplies* », malgré les avertissements de celui-ci, et « *la société Renault [ayant de ce fait] nécessairement conscience du danger auquel [il] était exposé en cas de maintien sur une longue durée des contraintes de plus en plus importantes qu'il subissait pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés pour chacune des missions confiées, et [n'ayant] pris aucune mesure pour l'en préserver ou permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de mettre en place de telles mesures* ».

Cette dernière jurisprudence concernant l'impact de l'organisation du travail sur les conditions de travail imposées aux salariés par l'employeur s'est trouvée reprise dans plusieurs arrêts ultérieurs et notamment celui de la cour d'appel de Versailles du **10.05.2012** qui reconnaît la faute inexcusable de l'entreprise du fait d'une part « *qu'en ayant soumis pendant plusieurs mois [son salarié] à des conditions de travail qualifiées d'anormales en raison de l'inadéquation entre les compétences de ce salarié et les exigences induites par les nouvelles fonctions confiées, la société Renault avait nécessairement conscience des risques psychologiques auxquels était exposés ce salarié, principalement après son hospitalisation consécutive à une souffrance au travail* », et d'autre part « *que la société Renault n'a[vait] pas pris les mesures nécessaires pour préserver [le salarié] du danger auquel il était exposé en raison de la pénibilité avérée de ses conditions de travail et de la dégradation continue de celles-ci* ».

La condamnation civile de l'employeur a également été prononcée par la cour de cassation le **10.06.2015** pour « *l'existence d'une surcharge de travail à compter de 2004 qui avait persisté malgré les sollicitations écrites du salarié auprès de la direction en 2008, le non-respect des*

*dispositions de la convention collective relatives à la fixation de sa rémunération et à l'organisation d'un entretien annuel d'évaluation, ainsi que le fait d'avoir été à plusieurs reprises sollicité pour travailler sur des dossiers en cours alors qu'il se trouvait en arrêt de travail pour maladie » et le **16.06.2015** pour le burn-out d'un salarié : « les attestations produites décrivaient le salarié comme débordé par ses tâches et dépressif, [et n'ayant] pris que 4,5 jours sur les 48,5 jours de congés payés auxquels il avait droit », le salarié soutenant au surplus « que les exigences de son employeur, qui lui avait confié des missions excédant son niveau de compétence et d'expérience, l'avaient mené à un épuisement puis à un grave état dépressif ».*

Rappelons, en incise, que la chambre sociale a jugé le **05.02.2020** que le licenciement pour un faux motif d'insuffisance professionnelle, intervenu après un burn-out, constituait une discrimination en raison de l'état de santé.

Ce raisonnement est valable pour les situations de sous-charge de travail, qui peuvent s'avérer tout aussi pathogènes, comme celle résultant de « *la baisse d'occupation de la salariée [qui] avait été une source de souffrance pour elle, [et, alors] qu'elle s'en était ouverte, l'employeur l'avait affectée à des tâches qui demeuraient insatisfaisantes au regard de sa compétence professionnelle* » (ccass soc **11.10.2018**), et comme l'a rappelé plus récemment la cour d'appel de Paris le **02.06.2020** : justifie une indemnisation au titre du harcèlement moral « *une pratique de mise à l'écart à son égard caractérisée par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles et le fait d'avoir été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d'homme à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l'entreprise* » l'employeur peinant à démontrer la matérialité des tâches ainsi confiées, (« *puisque'il se borne à invoquer un rôle de validation de 231 factures par ce dernier entre le 1er janvier 2012 et le 16 mars 2014 et un rôle d'interface en cas de problème technique entre la société et le prestataire compétent, sans préciser de quels chantiers M. A aurait eu précisément la charge ou produire les factures ainsi validées* »). Cette placardisation, ce manque d'activité et cet « ennui », ayant abouti au déclenchement d'une crise d'épilepsie réactionnelle.

Quant à la responsabilité de la personne morale pour des faits de cette nature, ou pour les conséquences de l'organisation du travail en matière de détérioration des conditions de travail, la chambre sociale de la cour de cassation s'est montrée on ne peut plus claire dès le **29.01.2013** : « *le changement de propriétaire et de dirigeant de la société en 2001 puis en 2006, s'était traduit, pour l'encadrement, par une pression constante et une baisse des moyens et prérogatives, et pour le salarié, par l'impossibilité de mener une vie familiale normale et une dégradation de son état de santé ; [la cour d'appel] a ainsi caractérisé le **harcèlement moral par la société*** », comme le **05.07.2017** pour un malaise au travail lié à la charge de travail d'un cadre (« *consciente des nouvelles responsabilités de l'intéressée, l'entreprise prévoyait dans un avenant au contrat de travail que celle-ci disposait de toute la latitude pour accomplir sa mission et qu'elle devait, en cas de difficultés saisir sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de travail avec le forfait* », mode de « protection » qui s'avère insuffisant au regard des dispositions réglementaires) dont elle a retenu que « *l'accident du travail [qui s'en est suivi] avait pour origine un stress d'origine professionnelle et que l'employeur, conscient des nouvelles responsabilités confiées à la salariée, n'avait pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de celle-ci, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat* ».

Il en va de même pour la « *stratégie mise en place par la société cédante visant à éviter tout recours des salariés protégés et du comité d'entreprise concernant la cession et d'une entente*

*entre les deux sociétés pour distiller une information trouble et inquiétante, voire mensongère pour le personnel à propos d'un projet, en réalité vide, voire fictif », stratégie qui a généré chez les travailleurs des troubles anxigènes liés à leur incertitude pour leur avenir professionnel (ccass soc **07.03.2018** : « le cessionnaire avait eu devant le comité d'entreprise un discours tronqué et trompeur sur les conditions réelles de la cession, le cédant avait une connaissance précise du véritable projet du cessionnaire concernant le nouveau lieu des deux activités cédées, la société [ayant] apporté un soutien logistique au cessionnaire et notamment mis à la disposition de cette société ses locaux [d'une autre commune] dans l'attente que cette dernière trouve des locaux, pour que le transfert des deux activités se déroule effectivement »).*

**Il est acquis maintenant que l'intentionnalité de l'auteur des faits n'est pas à démontrer, même si elle peut s'avérer surabondante pour obtenir une condamnation, puisque la définition légale du harcèlement moral n'impose pas la nécessité d'avoir eu l'intention de dégrader les conditions de travail, ni à plus forte raison de nuire aux travailleurs, la démonstration des effets pouvant significativement suffire.**

**Dès lors que la situation vécue par le salarié permet de rentrer strictement dans la définition du harcèlement moral, la souffrance générée par des effets de l'organisation ou du management peut être retenue sous le chef de cette qualification.** S'agissant de l'infraction de harcèlement moral managérial ou organisationnel, la haute juridiction demeure en cohérence avec les principes de sa jurisprudence en continuant d'exclure toute notion d'intention devant les juridictions sociales, et à relativiser cette notion d'intention devant les juridictions pénales, ce qui est d'autant plus logique dans le cas où la souffrance est liée à une organisation du travail, laquelle n'a pas à être « volontairement » pathogène pour produire des effets néfastes<sup>5</sup>.

Le harcèlement moral étant un délit, la caractérisation de l'intention criminelle, conformément aux dispositions de l'article 121-3 du code pénal, est donc indispensable pour entrer en voie de condamnation. Cette intention criminelle n'est pas juste le synonyme d'une nécessaire volonté de nuire, mais peut se déduire de la conscience que le prévenu avait de ce qu'il faisait, la répétition des agissements reprochés démontrant cette « intention ».

Le tribunal correctionnel de Paris dans son jugement du **20.12.2019**, l'explique fort bien : « *le harcèlement moral, tel qu'issu de la volonté du législateur, présente une nature hybride atypique : à la fois infraction formelle, pour les agissements ayant pour objet, c'est-à-dire lorsque le résultat est indifférent à la consommation de l'infraction, et infraction matérielle, pour les agissements ayant pour effet, c'est-à-dire lorsque le résultat devient un des éléments de la qualification.* La question est alors la suivante : suffit-il de prouver que le prévenu avait conscience de ce que ses actes entraînaient une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de lui porter préjudice (dol général), ou doit-on exiger la preuve d'une intention de nuire à la victime (dol spécial)? La réponse, issue d'une jurisprudence criminelle désormais constante, se satisfait du seul dol général.

*Le harcèlement moral peut donc être établi si la preuve d'un dol général est rapportée : il suffit d'établir que la personne prévenue de harcèlement moral a eu la volonté d'accomplir*

---

<sup>5</sup> Voir à cet égard les décisions de la chambre criminelle de la cour de cassation du 25.04.2017 et du 13.11.2019, reproduites dans l'annexe sur jurisprudence pénale.

*les agissements répétés, soit en ayant conscience de leur effet, soit en recherchant sciemment leur objet. Cela n'implique pas qu'en toutes circonstances, l'auteur ait eu l'intention de porter atteinte aux droits ou à la dignité de la victime, la conscience d'un tel résultat ou d'une telle possibilité suffit ».*

**On ne saurait en effet demander à une organisation du travail d'être intentionnellement « maltraitante » ou « harcelante », et pour cause, mais son choix et les conditions de sa mise en place,, ainsi que les conséquences en résultant sur la santé ou les droits des travailleurs emportent l'engagement de la responsabilité juridique de son auteur.**

C'est cette logique qui rend également possible la suspension par la justice civile des réorganisations d'entreprises qui n'auraient pas fait l'objet *a minima* d'une évaluation des risques psychosociaux actuels et induits.

Pour autant, quand l'intention de commettre les agissements et le délit peut être établie, elle surajoute toujours à la responsabilité en matière de harcèlement, soit dans la détermination du *quantum* de la peine, soit dans la qualification supplémentaire d'autres types d'infractions connexes.

C'est sur ce principe que la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du **04.12.2017**, retient, **en plus de la commission du délit de harcèlement moral, la qualification d'homicide involontaire** à l'encontre d'un employeur et le sanctionne de 18 mois de prison avec sursis et de 25000 euros d'amende pour avoir causé le suicide d'un jeune travailleur par « *la gravité des manquements répétés sur toute la durée de l'embauche* », et plus particulièrement la mise en œuvre d'une situation « *d'engueulades et d'insultes* » et de durées du travail excessives (jusqu'à 80h par semaine), ces conditions de travail imposées à la victime en violation d'obligations particulières de l'employeur ayant généré un lien de causalité certain avec son passage à l'acte.

La mention dans cette dernière décision que « *le prévenu, chef d'entreprise expérimenté n'avait aucun souci des risques psychosociaux engendrés par les manquements multiples à ses obligations, ayant pour politique que si les conditions de travail ne convenaient pas, il appartenait au salarié de lui remettre sa démission, de préférence en main propre* » traduit bien la violence ordinaire présidant à la relation de travail, et le fait que le juge ait retenu que « *les violations visées à la prévention ont été commises en connaissance de cause et participaient d'un choix assumé ; que leur caractère manifestement délibéré est établi ; que le cumul de violations manifestement délibérées de plusieurs obligations en matière de durée du travail, de paiement des heures supplémentaires, de congés payés et du temps de repos de ce salarié avec lequel il était en relation constante et directe ainsi que des faits de harcèlement moral sur toute la durée de la prévention, de façon continue ont fait courir à ce salarié un risque psychosocial grave qui l'a directement conduit au suicide* » traduisent bien le rappel que les conditions de travail, imposées illégitimement à un jeune travailleur par son employeur, puisque le contraignant à enfreindre pour réaliser celui-ci les règles en matière de droit du travail, relevaient de la responsabilité pénale et civile propre du chef d'entreprise.

**C'est également le raisonnement qu'a tenu le tribunal correctionnel de Paris dans son jugement « France Telecom » du 20 décembre 2019 (n°0935790257), ayant condamné pour harcèlement moral la personne morale de l'entreprise, les trois directeurs et les quatre cadres accusés de complicité en leur qualité de personnes physiques :**

*« En conclusion, des éléments textuels et jurisprudentiels ci-dessus exposés, le tribunal tire trois enseignements :*

*1) l'incrimination du harcèlement moral au travail telle qu'en vigueur au moment des faits dont le tribunal est saisi permet, sans violer le principe d'interprétation stricte de la loi pénale, la répression du harcèlement moral au travail dit institutionnel, fondé sur une politique d'entreprise, visant par essence, une collectivité de personnels ;*

*2) la caractérisation d'un harcèlement moral dit institutionnel exige de démontrer que les agissements : procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en œuvre ; sont porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ; outrepassent les limites du pouvoir de direction ;*

*3) la preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel ».*

Ainsi, les « agissements répétés » exigés par l'article 222-33-2 du Code pénal pour prouver le harcèlement moral peuvent résulter de méthodes de gestion ou de management, voire d'une véritable organisation managériale. Les juges relèvent ainsi, par exemple pour ce dossier France Telecom, que la part variable de la rémunération de certains managers était indexée sur le nombre de départs qu'ils avaient incités. Il n'est donc pas possible de considérer que les pratiques qui portent atteinte à la dignité d'un salarié ne mettent en jeu, et en cause, que ses intérêts individuels. **Les dysfonctionnements ou la désorganisation de l'entreprise peuvent avoir pour effet ou répercussion, outre l'épuisement psychique de ceux qui les vivent et les subissent, la dégradation de l'ambiance de travail.**

Si on demeure encore une fois au croisement de notions proches de *l'abusif*, comme le serait une organisation du travail mise en place sans prendre en compte la préservation de la santé des travailleurs, et de *l'illégitime*, comme le serait l'absence de mise en œuvre de prévention pour des risques dont l'entreprise ne peut faire autrement que d'en avoir « *nécessairement conscience* », pour permettre de caractériser juridiquement la situation, la prise en considération, par les magistrats, de l'implication des causes collectives dans la souffrance au travail, pour la détermination de la faute ou non de l'entreprise et la sanction par le biais de l'infraction pénale de harcèlement moral, permet d'élargir la palette d'analyses, centrée initialement sur l'individu, aux facteurs collectifs réels d'atteintes à la santé ou aux droits des salariés.

En d'autres termes, et pour l'analyse que nous en tirons, **l'infraction de harcèlement moral est devenue la sanction juridique du caractère pathogène sur les salariés de l'organisation du travail choisie et mise en œuvre par l'employeur.**

Cette évolution de l'analyse des conditions de management ou d'organisation du travail par la cour de cassation est tout à fait novatrice, et permet ainsi d'adjoindre la reconnaissance du caractère pathogène des choix de mise en œuvre de certaines organisations ou politiques du travail à la reconnaissance judiciaire des conséquences sur la santé individuelle des salariés.

## ***2) la nature juridique des risques psychosociaux : la reconnaissance des phénomènes de harcèlement managérial et organisationnel***

L'employeur est tributaire d'une obligation de prévention des risques professionnels, dont sont partie les risques psychosociaux, et de préservation de la santé physique et mentale des travailleurs qu'il emploie. Ainsi, depuis la loi du 06.08.2012, le 7° de l'article L4121-2 du code du travail prévoit explicitement que l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1, sur le fondement des principes généraux de prévention, dont la **planification** de la prévention « *en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel tels qu'ils sont définis aux articles L1152-1 et L1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1* ».

Le lien est ainsi établi directement entre les facteurs principaux de l'organisation du travail et les risques de harcèlements, qu'il faut également évaluer à cette aune et dans ce cadre. L'évaluation de l'atteinte réelle, possible ou potentielle à la santé mentale des travailleurs, si elle peut l'être en fonction éventuellement d'une analyse individuelle des situations, doit ainsi toujours être traduite, réinscrite et réinvestie dans le cadre de l'analyse collective des conditions de travail.

Les juges ne disent pas autre chose, puisque au-delà de la commission de faits de harcèlement moral spécifiquement caractérisés d'un individu à l'encontre d'un autre dans le cadre du travail, les tribunaux et la cour de cassation ont opéré la qualification de faute (pénale et ou civile), de façon plus récurrente dès 2009, lors de dégradation collective des conditions de travail. Comme nous l'avons vu, la position maintenant constante de la cour de cassation revient à établir que cette dégradation, pour autant qu'elle soit générée dans les conditions juridiques qui caractériseraient l'infraction de harcèlement moral, et sans qu'il soit nécessaire d'en rechercher une intention de la part de son auteur, permet de « requalifier » alors les risques psychosociaux liés aux effets de l'organisation du travail, tels que le stress, ou du management, comme constituant juridiquement l'infraction de harcèlement moral.

En effet, les cours considèrent que les relations de travail peuvent être dégradées et emporter cette responsabilité *du simple fait de cette dégradation*, et peu importe la volonté caractérisée de l'employeur de procéder à cette dégradation. Si « *la seule circonstance que le salarié éprouve dans son travail une situation de stress, sentiment d'ordre psychologique propre à ce dernier, ne caractérise pas une faute de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail* » (ccass soc **14.09.2010**), la chambre sociale de la cour de cassation a cependant jugé le **06.10.2010**, que le stress d'un agent d'accueil dans une gare routière, stress fondé sur « *un sentiment d'insécurité ressenti par le salarié* », engageait la responsabilité civile de l'employeur. En l'espèce pourtant celui-ci avait mis en place des mesures de prévention des actes d'incivilité (aménagement d'horaires, mise à disposition d'un téléphone, installation d'un système de vidéosurveillance et d'une alarme, ...), ce qui a permis à la Cour d'établir que le danger « ressenti » était bien réel et objectivable, mais qui lui a permis également de juger que les mesures mises en œuvre étaient insuffisantes pour atteindre le résultat fixé en matière d'obligation de sécurité.

« *Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de direction 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* ». Cette formulation née des arrêts de la chambre sociale dont ceux du **10.11.2009**, **27.10.2010**, ou encore **19.01.2011**, est donc dorénavant reprise de façon systématique par les juridictions judiciaires amenées à juger de ces situations.

La Cour a ainsi pu se prononcer sur le « *paternalisme* » imposé aux salariés dans la gestion de leur travail (ccass crim **23.04.2003**), qui n'est autre qu'une forme particulière d'organisation du travail et des relations sociales, en contredisant l'analyse d'une cour d'appel qui considérait que « *les violences physiques et morales, si elles témoignent d'un comportement critiquable à l'égard des salariés, ne caractérisent pas une atteinte à la dignité humaine, mais relèvent plutôt d'un mode paternaliste de gestion non pénalement punissable* », et conclut que « *attendu qu'en prononçant ainsi, par des motifs inopérants s'agissant de la situation de vulnérabilité et de dépendance des victimes, et contradictoires s'agissant de la compatibilité des conditions de travail avec la dignité humaine, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision* ».

Pour ce qui relève de l'organisation du travail, la cour de cassation avait jugé par un arrêt de la chambre criminelle dès le **04.03.2003** que « *la soumission d'un salarié à des conditions de travail indignes doit être assimilée à une pratique esclavagiste lorsqu'elle tend à faire considérer le travailleur comme un prolongement d'une machine-outil* ».

La responsabilité de l'employeur est également reconnue alors :

- que « *la dégradation des conditions de travail, même sans intention malveillante, et sans caractériser un harcèlement moral, n'en constitue pas moins un manquement de l'employeur à exécuter de bonne foi le contrat de travail* » (cour d'appel de Paris **17.05.2005**),
- que « *le chef d'entreprise commet un abus du pouvoir de direction en instaurant un climat délétère dans l'entreprise, climat ayant un impact négatif sur les individus comme sur la collectivité de travail* » (ccass crim **21.06.2005**, confirmée par ccass soc **20.06.2012**).

Il est à noter que cette responsabilité a également été retenue quand celui-ci s'est « *abstenu de mettre fin à un comportement nocif* » de son encadrement (ccass soc **07.02.2007** et ccass soc **06.04.2011**). Cependant, si la cour de cassation dans un arrêt du **02.06.2009**, reconnaît dans un cas particulier qu'un « *comportement managérial ayant entraîné de la souffrance au travail peut ne pas être fautif* », ce n'est pas le cas pour des abus du responsable d'une équipe, lequel « *doit avoir une attitude correcte envers ses subordonnés, et ce d'autant plus qu'ils sont fragiles* ». A défaut il commet une faute grave qui rend possible son licenciement (ccass soc **19.01.2010**). En l'espèce, le responsable en question « *abreuvait d'insultes, d'injures et de menaces ses subordonnés* ». L'obligation de sécurité de résultat n'était donc pas respectée dans l'entreprise (la question du harcèlement moral n'a pas été soulevée), ce qui emportait la responsabilité de l'auteur des faits et du chef d'entreprise (qui « *doit veiller à ce que les salariés aient un comportement respectueux entre eux* », cour d'appel de Douai **31.01.2005**). La chambre criminelle de la cour de cassation relevait, en passant, le **12.12.2006** que

« s'adresser à un collègue d'origine centrafricaine en lui parlant régulièrement « petit nègre » et en se moquant de lui » constituait une dégradation des conditions de travail de ce collègue d'origine étrangère susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité.

L'évolution de la jurisprudence en matière de reconnaissance de la responsabilité des entreprises s'est considérablement accélérée dans une série d'arrêts qui concernent plus particulièrement les méthodes de gestion. Ainsi,

- « les méthodes de management, dès lors qu'elles sont de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail, elle-même de nature à porter atteinte aux droits, à la dignité, voire à la santé physique ou mentale des travailleurs, peuvent être qualifiées de harcèlement moral » (ccass soc **10.11.2009**). Cette jurisprudence est confirmée par un autre arrêt du **10.11.2009** qui énonce que « des méthodes de gestion des ressources humaines peuvent caractériser du harcèlement moral », quand bien même l'employeur aurait tenté de prendre des dispositions en vue de faire cesser cette situation, par deux arrêts de la chambre sociale du **03.02.2010** reprenant la même terminologie, et par un arrêt du **27.10.2010** concernant « la mise en œuvre d'une méthode habituelle de direction soumettant les salariés de son secteur à des pressions, vexations et humiliations répétées que [le salarié] avait subies ». La chambre sociale le **23.06.2016** l'a confirmé dans une espèce similaire pour « les agissements de harcèlement moral à l'encontre de deux salariées relevant d'une méthode de gestion source de dégradations des conditions de travail ayant entraîné pour l'une, une pression inacceptable et pour l'autre, une perte de confiance et un sentiment de dévalorisation », et le **21.12.2017** pour « les méthodes de gestion répétées sur une longue période mises en œuvre par l'employeur, au mépris des réelles difficultés signalées par la salariée pour faire face à sa charge de travail, et qui avaient provoqué une altération de la santé physique et mentale de celle-ci ». Ce raisonnement avait été confirmé à de nombreuses reprises dans l'entrefaite, entre autres décisions et à titre d'exemple, par deux arrêts du **19.06.2013** condamnant pour le premier l'employeur qui « usait de manière habituelle de méthodes de gestion pouvant constituer un harcèlement moral, méthodes s'étant notamment manifestées à l'égard [du salarié] par l'envoi d'une lettre de rappel à l'ordre injustifiée et revêtant un caractère vexatoire, ainsi que par la suppression d'une prime », et pour le second « un non-respect réitéré des salariés ». *Idem* pour l'instauration d'un management par la peur (ccass soc **06.12.2017**).

Est d'ailleurs considérée comme une méthode de management susceptible d'emporter la responsabilité de l'employeur l'organisation de stages de *coaching* ou de gestion du stress « à la hussarde », ou en « commando militaire » (se référer au chapitre « violences », où sont plus longuement développés les arrêts de la chambre criminelle de la cour de cassation du **07.04.2010**, de la chambre sociale de la cour de cassation du **23.10.2019**, et de la chambre sociale du **28.11.2014**).

L'efficacité de tels procédés guerriers, censément destinés à contribuer au « *team building* », n'est pas scientifiquement démontrée, et a même fait l'objet de diverses condamnations par les juridictions civiles ou criminelles :

- chambre criminelle de la cour de cassation, **17.10.2010**, n°09-81978, ayant condamné une entreprise pour le délit de violences volontaires, au sens de l'article



222-13 du code pénal, (violence qui peut être constitué en dehors de tout contact matériel avec le corps de la victime, par tout acte ou comportement de nature à causer sur la personne de celle-ci une atteinte à son intégrité physique ou psychique, caractérisée par un choc émotif ou une perturbation psychologique) ; en l'espèce, « l'expert-consultant » avait choisi de mettre en œuvre lors d'un séminaire un simulacre impromptu de crise sociale violente, avec simulation de prise d'otages...

- cour d'appel de Douai, **28.11.2014**, n° RG 14/01496, condamnant une entreprise à indemniser le préjudice, lié à la mauvaise exécution du contrat de travail et au harcèlement moral, d'un salarié, qui avait été contraint de participer à un stage « *affirmation du leadership et gestion de crise* », « *stage [qui] a eu pour elle un retentissement psychologique négatif immédiat, retentissement dont son employeur n'a pas pris la mesure et auquel il n'a pas apporté de réponse adaptée* », et qui a permis au juge de caractériser « *un manquement certain et grave [de l'entreprise] à son obligation légale de sécurité et de résultat dont elle était débitrice à l'égard de [la salariée]* ».
- chambre sociale de la cour de cassation, **23.10.2019**, n°18-14260, validant le licenciement pour faute grave de l'organisateur d'un « *team booster* », la faute du salarié ayant notamment consisté « *à ne pas intervenir durant le stage pour préserver l'intégrité physique et psychique de ses collaborateurs* ».

L'organisation de ce type de « *team building* » est ainsi susceptible de caractériser un « agissement » ou un « comportement », au sens des articles L1152-1 du code du travail et 222-33-2 du code pénal, qui pourrait entraîner la mise en cause pénale de l'entreprise pour le cas où il serait contributif à la dégradation des conditions de travail de travailleurs, étant rappelé que la qualification juridique dont il appert ne nécessite pas la réalisation effective d'une atteinte à la santé, aux droits ou à la dignité pour emporter condamnation.

On notera par ailleurs, pour étayer encore le sérieux de ce type d'opération, l'utilisation de multiplicité de termes anglo-saxons, de fait dépourvus de sens, qui préside au *placement* et à la réalisation de ce type de « produits de formations ».

- « *une nouvelle organisation [du travail] ayant pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité d'un salarié* » peut être suspendue par le juge, qui limite ainsi le pouvoir de direction de l'employeur en ce domaine (ccass soc **05.03.2008**, tribunal de grande instance de Paris **05.07.2011**, pour des opérations d'externalisation d'activités, ce dernier jugement cependant cassé, pour un motif de mise en œuvre effective de démarches de prévention tertiaire et secondaire par l'entreprise, par la haute juridiction le **22.10.2015**, ou encore cour d'appel de Versailles **17.02.2015** dans un centre d'appel auquel « *sera fait injonction de prendre toutes mesures propres à faire cesser la violation caractérisée des obligations mises à leur charge par les dispositions légales* »). Ce premier arrêt de 2008 a été suivi d'autres tout aussi importants : tribunal de grande instance de Lyon **04.09.2012** (« *en instaurant comme mode d'organisation le benchmark, l'employeur compromet gravement la santé de ses salariés* » et le tribunal « *fait défense* » à celui-ci d'y recourir, décision partiellement annulé par la cour d'appel de Lyon), ou encore cour d'appel de Paris **13.12.2012** qui suspend la mise en œuvre d'un projet de réorganisation, et des licenciements subséquents envisagés, pour défaut d'évaluation de la charge de travail qui sera reportée sur les salariés

restants après le départ de leurs collègues. Une décision du tribunal de grande instance de Paris du **17.06.2014** conforte encore ce principe, qui suspend la mise en œuvre d'un alourdissement de la charge de travail de femmes et valets de chambres dans un palace pour défaut de mise en place d'actions de prévention permettant de le compenser, notamment, par l'organisation de « *temps de récupération ponctuels dans la journée* ».

- « *le choix d'une méthode dangereuse par économie de temps et d'argent constitue une faute civile et pénale de l'employeur* » (ccass crim du **16.09.2008**), et peut justifier un licenciement pour faute grave d'une personne de l'encadrement intermédiaire (ccass soc **20.11.2013**, « *les fonctions de responsable d'exploitation comportaient la surveillance de l'état du matériel dans une perspective de rentabilité mais aussi de sécurité* »). C'est également le cas pour la fourniture de matériel dangereux au salarié (ccass soc **12.12.2013**, « *attribution répétée en 2003 puis 2004 de véhicules en mauvais état, et dangereux, alors qu'elle avait eu deux accidents du travail pour cette raison en août 2000 et octobre 2001, visite de reprise tardive et très éloignée de la visite de pré-reprise entraînant le non-paiement de son salaire, la mettant en danger puisqu'il lui avait été demandé de reprendre néanmoins le travail* »). Au plan civil, la faute inexcusable a déjà été retenue tant pour l'absence d'évaluation de la charge de travail réelle du salarié (arrêts Renault, cour d'appel de Versailles, *opus cités*), charge constituant un des éléments ayant présidé au suicide d'un salarié, que pour la « *mise en place d'une politique de surcharge, de pressions, d'objectifs inatteignables* » (ccass soc **08.11.2012**) ou encore pour « *le comportement humiliant et insultant de l'employeur, la pression considérable et la surcharge de travail* » (ccass soc **07.07.2015**).
- l'employeur qui modifie les horaires de sa salariée de façon incessante, et sans démontrer la nécessité de ces modifications, « *au point [pour celle-ci] de devoir travailler tous les jours jusqu'à 19 heures et tous les samedis sans pouvoir bénéficier de deux jours de congé d'affilée [...] abuse de son pouvoir d'organisation* » et se rend responsable de la rupture du contrat de travail (ccass soc **15.09.2010**). De même quand « *l'employeur avait délibérément usé de son pouvoir disciplinaire non pour sanctionner un manquement réel du salarié mais pour exercer des pressions sur celui-ci, exerçant ainsi son pouvoir disciplinaire de manière abusive et déloyale* » (ccass soc **07.04.2016**).
- est nul pour cause de harcèlement moral organisationnel le licenciement d'une salariée ayant été déclarée inapte, l'atteinte à son état de santé étant directement lié « *[aux] méthodes de gestion de son employeur, par l'importance et la mauvaise planification des livraisons de palettes dans une cellule commerciale de capacité limitée, la contraignant ainsi à de lourdes tâches de manutention contraires à l'avis du médecin du travail délivré en 2012 pour assurer le stockage des colis et la mise en place des articles en hauteur dans le magasin ; à la dégradation de son état de santé, surtout depuis la prise de fonction de M. Cyril Z..., animateur magasin d'usine, qui s'est livré à des interventions vexatoires lui donnant un sentiment de persécution et de manque de compétence ; au comportement de son employeur suite à son accident de trajet lors d'un déplacement professionnel, et à son exclusion avant même son licenciement, son employeur lui ayant interdit d'accéder au magasin et l'ayant rayée de la liste des salariés* » (ccass soc **12.12.2018**).

## Synthèse sur la « placardisation »

Les agissements d'un employeur qui s'organiserait pour priver le salarié de ses outils de travail, ou diminuerait le contenu de ses fonctions de façon significative, sont considérés non seulement comme une inexécution loyale du contrat de travail, mais également comme une atteinte potentielle à la dignité et à la santé du travailleur, et fondent régulièrement des condamnations civiles et pénales pour harcèlement moral.

A titre d'exemples pour :

cour d'appel de Paris **02.06.2020**, « *une pratique de mise à l'écart à son égard caractérisée par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles et le fait d'avoir été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d'homme à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l'entreprise* » l'employeur peinant à démontrer la matérialité des tâches ainsi confiées, (« *puisque'il se borne à invoquer un rôle de validation de 231 factures par ce dernier entre le 1er janvier 2012 et le 16 mars 2014 et un rôle d'interface en cas de problème technique entre la société et le prestataire compétent, sans préciser de quels chantiers M. A aurait eu précisément la charge ou produire les factures ainsi validées* »), cette placardisation, ce manque d'activité et cet « ennui » (*bore-out*), ayant abouti au déclenchement d'une crise d'épilepsie réactionnelle.

ccass soc **04.09.2019**, la salariée remplacée par une personne embauchée en contrat à durée indéterminée alors qu'elle se trouvait en congé de maternité, et lors de son retour s'est retrouvée dans une situation où « *ses employeurs ne lui ont pas confié de travail et ne lui ont plus adressé la parole alors qu'avant son congé, elle donnait toute satisfaction* ».

ccass soc **12.06.2019**, « la société, devenue son employeur depuis le 1er septembre 2012, *s'était opposée à ce que le salarié reprenne ses fonctions au sein du magasin, dans lequel il avait été maintenu après le 18 septembre 2012, et l'avait unilatéralement obligé à prendre ses congés à compter du 9 octobre 2012, [tout en s'affranchissant] des règles contenues aux articles L3141-13, L3141-14 et D3141-5 du code du travail relatives à la procédure de détermination et de notification des périodes collectives et individuelles des congés payés à seule fin de l'écarter de ses fonctions* ».

ccass soc **08.06.2017**, la restriction des responsabilités constitutive d'un déclassement d'une salariée est un harcèlement moral qui justifie l'attribution de 50000 euros de dommages et intérêts.

ccass soc **28.01.2015**, « *le placement d'un cadre supérieur dans une situation d'isolement géographique et fonctionnel, la privation des attributions de sa fonction telles que les missions d'encadrement ou de management et la remise en cause systématique ou l'abandon des projets confiés* ».

ccass soc **28.10.2014**, « *la salariée [qui] s'était vu retirer les tâches qui lui avaient été précédemment attribuées et cantonnée à des tâches de manutention* ».

ccass soc **18.06.2014**, « *retrait de ses attributions initiales et à une mise au placard* ».

ccass soc **29.01.2014**, le salarié qui s'est vu imposer « *un appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités, son poste étant vidé de sa substance* » (dans le cadre d'une diminution de l'activité de l'entreprise), et qui est justifié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, la modification de celui-ci étant « *imputable non à un tiers, mais à l'employeur* ».

et ccass crim **20.05.2008**, **16.02.2010**, **05.02.2013**, **17.12.2013**, **14.01.2014**, **15.03.2016**, **16.06.2016**, **21.06.2016**...<sup>6</sup>

Par une série d'arrêts novateurs du **24.06.2009**, la cour de cassation avait même reconnu la faute de l'employeur hors de tout harcèlement moral, du fait de la dégradation des conditions de travail (nous sommes dans une situation d'un alourdissement de la charge de travail), tout en rejetant les conclusions de refus de prise en charge au titre de la législation des accidents du travail des conséquences de ce fait sur la santé du salarié et en s'appuyant sur les résultats d'analyse de la consultation de pathologie professionnelle à laquelle s'était rendu le salarié. Elle impose également à l'employeur « *d'assurer de manière effective la sécurité et de protéger la santé des travailleurs en prenant toutes les mesures nécessaires* » et interdit par ailleurs à l'employeur, « *dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour effet ou pour objet de ne pas respecter cette obligation* », le simple fait de placer le salarié dans une situation professionnelle difficile devenant fautif.

Le **29.01.2013**, la chambre sociale de la cour de cassation a tiré les conséquences de sa propre évolution, en condamnant pour harcèlement moral une entreprise du fait de l'organisation du travail qu'elle avait mise en œuvre et de la dégradation des conditions de travail qui y étaient liées pour toute une catégorie socioprofessionnelle : « *le changement de propriétaire et de dirigeant de la société en 2001 puis en 2006, s'était traduit, pour l'encadrement, par une pression constante et une baisse des moyens et prérogatives, et pour le salarié, par l'impossibilité de mener une vie familiale normale et une dégradation de son état de santé ; [la cour d'appel] a ainsi caractérisé le harcèlement moral par la société* ». Cet arrêt, couplé à ceux du **08.11.2012** et du **05.07.2017**, permettent de considérer que le choix, ou le maintien en l'état, d'une organisation du travail favorisant le stress peut entraîner une condamnation de l'entreprise sur les aspects civil (dommages – intérêts dus aux victimes, reconnaissance de faute inexcusable, rupture du contrat de travail aux torts de l'entreprise) et pénal (au titre du harcèlement moral, mais aussi le cas échéant de l'homicide involontaire).

A cet égard, la seule excuse qui consisterait « *à invoquer le pouvoir de direction et de contrôle et les impératifs de gestion et les contraintes inhérentes à la vie en entreprise* » (cour d'appel Basse-Terre **04.03.2013**) s'avérera inopérante à prévenir la responsabilité de l'entreprise.

Le **08.07.2009**, la chambre sociale de la cour de cassation rappelait cependant que « *l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et notamment en matière de harcèlement moral, n'est applicable que lorsque la santé et la sécurité des travailleurs est menacée* ». En l'occurrence, si une cour d'appel n'établit pas l'existence d'agissements fautifs ni ne relève

<sup>6</sup> Arrêts développés en annexe « jurisprudence pénale ».

aucune atteinte à la santé ou à la sécurité du salarié, elle ne peut conclure à une infraction à ce principe d'obligation de sécurité.

La chambre sociale de la cour de cassation avait jugé le **23.09.2009** que « *manque à l'obligation de sécurité de résultat 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 pas pris les mesures visant à séparer ces deux travailleurs ni démontré pour quelles raisons il n'avait pu le faire* ». En l'espèce, l'état de santé d'un salarié s'était progressivement dégradé, jusqu'à l'inaptitude, après l'embauche d'une autre personne affectée aux mêmes tâches que lui. L'employeur, bien qu'ayant démontré une modification des horaires de travail, ne s'était cependant pas organisé pour faire en sorte que les deux salariés ne se côtoient plus, et n'avait pu démontrer à la juridiction judiciaire qu'il s'agissait de la seule solution possible « *compte tenu des moyens et de l'importance de l'entreprise, alors que celle-ci faisait partie d'un groupe employant plus de 500 salariés* ».

Deux points sont plus particulièrement à retenir dans cet arrêt:

- la responsabilité de l'employeur peut être engagée pour la dégradation de l'état de santé d'un salarié du simple fait de l'organisation du travail qu'il a mise en œuvre ;
- cette responsabilité est d'autant plus facilement reconnue que l'entreprise dispose, par son importance, des moyens de faire en sorte de trouver des solutions pérennes à la souffrance au travail ainsi exprimée.

Rappelons qu'un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **17.02.2010** énonçait qu'une cour d'appel peut constater que « *l'altération de la santé d'une salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise* », et caractériser un « *manquement de l'employeur [par son inaction] à l'obligation de sécurité de résultat* ». Ainsi, les tribunaux ont pu juger que « *la pression continue, des reproches incessants, des ordres et des contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe* » constituent des agissements répétés susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral dès lors qu'ils peuvent s'analyser comme des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique et ayant un impact particulier sur l'un ou l'autre des salariés (ccass soc **10.11.2009**).

Par un arrêt du **23.03.2011**, la chambre sociale de la cour de cassation a retenu au titre des agissements répétés de harcèlement moral « *les instructions précises au responsable du magasin* » d'un employeur (mettre en œuvre de « *nombreux appels téléphoniques à toute heure du week-end et de la nuit, [une] pression constante aux fins d'obtenir le maximum de travail, [un] système de contrôle des voitures* ») ayant eu pour effet de générer chez ses cadres de direction « *surmenage, épuisement professionnel, dépression* ». La Cour en profite pour condamner l'employeur également au paiement d'heures supplémentaires en actant que l'autonomie dans la « *gestion des horaires prévue artificiellement au contrat de travail* » n'était pas opposable au salarié qui réalisait effectivement plus d'heures de travail, ce qui est particulièrement important dans le secteur d'activité visé par cette décision (le commerce à prédominance alimentaire).

Au titre du harcèlement moral, et sur la même typologie de raisonnement, la cour d'appel de Versailles par arrêt du **13.05.2014** a reconnu la commission de l'infraction pour un *burn out* résultant de l'absence de prise en compte de l'augmentation de la charge de travail d'un

salarié, et retient que « *s'agissant des conditions de travail, il n'est pas contesté qu'en 2010, la société s'est développée en rachetant des établissements sans procéder à des embauches au sein du service comptable, Monsieur D. évoquant une augmentation de 5.000 lits supplémentaires en France et en Belgique, la société ne donnant pas d'éléments de réponse pour contester cette prétention. La société ne conteste pas plus l'existence de protestations émises par tous les salariés au sein du service comptable, la revendication collective portant sur les salaires, du 17 mars 2011, étant en lien direct avec les conditions de travail et l'augmentation des tâches. Cette insatisfaction dans le service ressort également des échanges de mails avec les responsables, les salariés évoquant des chantages aux heures supplémentaires et des refus de congés par suite de retards au sein du service, éléments confirmés par les attestations circonstanciées de plusieurs salariés qui ont décidé de quitter l'entreprise, évoquant des suivis rapprochés des responsables sur les temps de traitement des tâches qui étaient devenues irréalisables* », la volonté organisationnelle de ne pas pallier au sous-effectif étant caractérisée pour la cour d'appel par le fait que la société « *notamment ne justifie pas d'éventuelles embauches visées dans le rapport du CHSCT pour faire face au surcroît d'activité en période de bilan comptable, ou ne conteste pas l'augmentation des tâches imputées à Monsieur D* ».

La chambre sociale de la cour de cassation n'a pas eu d'autre analyse le **02.10.2019**, incorporant au surplus les notions d'absence de formation et d'adaptation au poste de travail à la surcharge de travail liée à l'organisation de l'établissement : « *qu'il n'est pas contesté que la salariée n'avait exercé que des tâches d'aide comptable comprenant quelques missions ponctuelles au titre des " bulletins de salaire et solde de tout compte dans les dossiers de procédures collectives" tels la création des relevés salariaux, l'affichage des dossiers au journal officiel, le traitement du courrier et la rédaction des requêtes, et qu'à la suite de son embauche par le mandataire judiciaire, en qualité d'assistante technique au poste social de l'étude, il lui a été demandé par ce dernier d'assurer des missions non seulement administratives ou financières concernant les dossiers de procédure collective, mais également la réception des dirigeants des entreprises concernées, les entretiens préalables à licenciement des salariés protégés, les demandes d'autorisation de licenciement auprès de la direction du travail, les relations administratives et financières avec les AGS ; que pour autant, alors que la salariée, titulaire d'un baccalauréat professionnel de comptabilité ne détenait aucune qualification spécifique en droit du travail, l'employeur n'a pourvu à son adaptation à la technicité de son nouvel emploi que par une formation interne confiée à son responsable hiérarchique, lequel n'assurait en outre une permanence que très réduite d'une journée directement sur le site où exerce la salariée et dont l'accompagnement ne pouvait ainsi être suppléée par l'utilisation du logiciel skype ou des contacts par sms ou téléphonique ou de deux livrets ; que parallèlement, quand bien même ces moyens de communication au sein d'une entreprise ne sont pas en tant que tels constitutifs de harcèlement moral, leur utilisation intensive tels qu'elle ressort des relevés produits aux débats empêche tout apprentissage serein d'une salariée en cours de formation et parallèlement tout exercice efficient des tâches dont elle a été nouvellement chargée ; qu'à cela se rajoutent des propos suspicieux jetés sur les capacités intellectuelles de la salariée tels qu'ils ont été énoncés précédemment, alors qu'est requis de sa part l'immédiateté de réponses y compris lorsqu'elle est en entretien, ce qui entraîne des dépassements d'horaires notamment le vendredi soir ; qu'en conséquence, au sein d'une étude pour laquelle le médecin du travail avait rappelé l'existence de risques psychosociaux, les appels quotidiens incessants par divers moyens de communication - skype, sms, appels téléphoniques - parfois utilisés en cas d'insuccès initial de manière cumulée et les reproches formulés de façon humiliante à une salariée durant la première année de nouvelles fonctions extrêmement sensibles en ce qu'elles traitent plus particulièrement de licenciements économiques, de l'éventail des*

*missions de responsabilité qui lui avaient été à ce titre confiées alors que sans formation spécifique en droit du travail, elle n'avait bénéficié que d'une formation en interne par son supérieur hiérarchique qui n'assurait pas un accompagnement effectif **ne pouvaient générer pour la salariée qu'un stress permanent et prolongé avec insécurisation et perte de repères psychologiques** ce qui a entraîné la dégradation de ses conditions de travail et conduit à son épuisement professionnel et ainsi à la détérioration de son état de santé, ces éléments de fait caractérisant dès lors des agissements de harcèlement moral ».*

A plus forte raison quand l'organisation du travail n'est pas cohérente : « *que M. D... fait valoir que son secteur géographique d'affectation a fait l'objet de modifications incessantes et que lui ont été notifiés des objectifs inatteignables ; qu'il s'est vu retirer en 2010 un VRP sans être consulté et qu'un autre VRP a été affecté sur son secteur en 2012, décisions qui ont eu un impact sur sa rémunération ; qu'il était obligé de travailler dans une ambiance délétère, et même menacé physiquement par un employé ; que la société K par K lui imposait un rythme de travail inacceptable, entraînant une dépression cause de l'arrêt de travail de février 2012 ; que sa rémunération était inférieure à celle d'autres salariés ayant la même qualification ; qu'il lui a été reproché la diffusion d'un tract dont il n'était pas l'auteur ; que pour étayer ces griefs, M. D... verse aux débats les divers avenants à son contrat de travail avec modification de son secteur géographique, différentes pièces relatives à la procédure de licenciement initiée par la société suite à la diffusion d'un tract, un mail qu'il a écrit à sa direction le 21 février 2012, dans lequel il plaint de la prospection par un autre vendeur sur son secteur, les éléments sus mentionnés relatifs à l'organisation du travail et aux heures supplémentaires, enfin divers arrêts de travail et certificats médicaux faisant état d'une situation de stress et de souffrance au travail ; que l'ensemble de ces éléments, matériellement établis, fait présumer l'existence d'un harcèlement moral si bien qu'il appartient à l'employeur de démontrer que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que la société explique que les modifications de secteur sont toujours intervenues avec l'accord de M. D..., mais ne donne aucune explication sur les objectifs, sur la problématique relative à la prospection par d'autres vendeurs ; qu'au vu des éléments relatifs aux heures supplémentaires, M. D... était soumis à une surcharge de travail caractérisée* », l'ensemble de ces faits liés à la mauvaise organisation du travail permettant d'ouvrir droit pour le salarié à indemnisation de son préjudice lié au harcèlement moral à hauteur de 5000 euros (ccass soc **03.07.2019**).

La cour d'appel d'Aix-En-Provence, le **17.01.2020**, a retenu le manquement à l'obligation de sécurité de résultat pour la cas d'un suicide au travail, justifiant la recherche de la faute inexcusable, contre la société dont « *les cadres et agents de maîtrise étaient soumis à une pression managériale très forte depuis l'arrivée d'un nouveau L... régional en janvier 2014, les soumettant, eux et l'équipe de salariés dont ils avaient la responsabilité, à une amplitude de travail journalière déraisonnable, leur ajoutant des missions de façon imprévisible, sans leur donner des moyens de travail adaptés aux objectifs donnés mais en mettant systématiquement en doute leur capacité de travail* », « *la seule mesure que la société LIDL justifie avoir prise pour préserver la salarié des risques psycho-sociaux, a été insuffisante, ou tout au moins, tardive et n'a pas permis à la société de respecter son obligation de résultat d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de son salarié* ». Les composantes organisationnelles présidant, entre autres éléments multifactoriels, à la détérioration des conditions de travail et à celle de l'état de santé, ont été déterminantes dans la condamnation de l'entreprise.

Ces manquements peuvent ouvrir droit à réparation du préjudice de la victime pour autant que celle-ci en fasse la demande à la juridiction (ccass soc **14.09.2010**, pour une « *situation de*

*stress occasionnée par une charge importante de travail*»), et même justifier la reconnaissance en maladie à caractère professionnel du stress professionnel prolongé souffert par un salarié (ccass civ **18.11.2010**), d'une dépression réactionnelle à un harcèlement moral (ccass civ **25.04.2013**), ou d'une dépression liée au stress professionnel (cour d'appel de Chambéry **13.12.2011**).

Le **04.09.2012**, le tribunal de grande instance de Lyon a, sur saisine directe d'un syndicat, jugé que « *l'organisation collective de travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés de [l'entreprise] et contrevient aux dispositions des articles L4121-1 et suivants du code du travail* » et « *fait défense à [l'entreprise] d'avoir recours à une organisation du travail fondée sur le benchmark* ». Ce mode de management par objectifs consistait en une évaluation permanente de chaque agence du groupe auquel appartenait l'entreprise, par comparaison entre elles. Si la saisine émane ici d'une organisation syndicale, elle aurait tout aussi bien pu pour les mêmes raisons faire l'objet d'une demande d'expertise du CHSCT au titre du risque grave susceptible d'avoir des conséquences sur la santé des travailleurs.

En effet, ce système de « *mise en concurrence* » génère un « *stress permanent* » à l'endroit des salariés, « *le seul objectif existant étant de faire mieux que les autres, qu'ainsi nul ne sait à l'issue d'une journée donnée, s'il a ou non correctement travaillé puisque la qualité de son travail dépend avant tout des résultats des autres* », et peut s'avérer particulièrement délétère tant pour le collectif de travail que pour la santé individuelle des travailleurs, sachant qu'en raison des spécificités de rémunération variable dans l'entreprise « *si un salarié de l'agence a des résultats médiocres ou inférieurs à ceux des collègues, il va directement impacter la part variable de l'ensemble de ses collègues* ».

La cour d'appel de Lyon saisie du litige par l'employeur a, dans un arrêt de trente-deux pages rendu le **21.02.2014**, annulé la décision rendue par le tribunal de grande instance et établi que « *de la confrontation de l'ensemble de ces éléments, il ressort que si la mise en place de l'outil de pilotage « benchmark » basé sur la performance n'est pas en lui-même créateur d'une souffrance collective au travail, l'application telle qu'elle a été faite au sein de la CERA entre fin 2007 et 2012 a causé une souffrance collective réelle aux salariés de cette entreprise ; que l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, a pris des mesures de gestion et d'organisation du travail qui ont compromis la santé et la sécurité des salariés ; que par contre, à compter de 2013, la CERA a amodié l'outil de pilotage « benchmark » et aucun élément de quelque nature ne vient objectiver que la communauté des collaborateurs commerciaux de la CERA ait continué à être en souffrance au travail et que leur santé et leur sécurité aient été compromises* ».

Il ne s'agit donc pas pour la justice de condamner l'outil « théorique » de management ou d'organisation du travail choisi par l'employeur en tant que tel mais l'application que celui-ci entend en faire dans sa mise en œuvre, dans le cadre de son obligation de préserver la santé et la sécurité des travailleurs placés sous son autorité. La cour d'appel de Grenoble ne dit pas autre chose le **25.09.2018** en reconnaissant la faute inexcusable commise par la CERA dans ce cadre à l'endroit d'un directeur régional d'agence pour un infarctus subi pendant la période où le benchmark « dur » s'appliquait dans l'entreprise. « *Il y a lieu de considérer que la Caisse d'Épargne n'a pas utilement pris la mesure des conséquences de la mise en place d'objectifs grâce notamment à l'outil benchmark en termes de facteurs de risques pour la santé et la sécurité de ses salariés, dont les membres de l'encadrement chargés de faire respecter les-dits objectifs parfois ressentis comme inatteignables, et qui subissaient à la fois la pression du respect des objectifs en lien avec leur rémunération variable mais également*



*par ricochet le stress des commerciaux et directeurs d'agence à qui ils devaient imposer des progressions ».*

Le lien de cause à effet entre la charge de travail, le stress qu'elle peut générer, et les conséquences sur la santé des travailleurs, a été analysé notamment par la cour de cassation (chambre civile **01.06.2011**) et par la cour d'appel de Paris (**30.06.2011**), pour la première décision en le rejetant faute de conclusions médicales en ce sens « *le rapport d'expertise du docteur exclu[an]t de manière claire et précise qu'un tel stress ait été à l'origine de l'infarctus du myocarde dont a été victime [le salarié]* », pour la seconde en le retenant, puisque le salarié ne présentait pas de *prédispositions* physiologiques permettant d'attribuer son infarctus à une cause autre que la « *politique de surcharge, de pressions, d'objectifs inatteignables* » de l'entreprise.

Le principe retenu par la haute juridiction est que « *lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement* » (notamment ccass soc **13.03.2013, 05** et **13.06.2019**, ou encore **02.10.2019**). Ce raisonnement vaut pour des maladies à caractère professionnel telles que le syndrome d'épuisement professionnel (« *burn out* », arrêts précités et ccass soc **28.05.2014**), comme pour des accidents du travail ainsi que l'a également rappelé une décision de la chambre sociale de la cour de cassation du **29.05.2013**, en matière d'organisation de la charge de travail (« *le volume anormal de travail imposé au salarié pendant près de trois ans avait participé de façon déterminante à son inaptitude consécutive à un accident du travail, et ainsi caractérisé un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel en a exactement déduit, quand bien même le salarié n'invoquait pas un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse* »).

### ***3) L'évaluation des risques professionnels : le cas des forfaits-jours et l'utilité du document unique d'évaluation des risques***

La prévention des risques générés ou induits par les effets d'une organisation du travail – au même titre que pour tout risque professionnel - doit être planifiée, conformément aux dispositions du code du travail<sup>7</sup>. Cette prévention ne peut se faire sans évaluation préalable et doit également faire l'objet d'une traçabilité, qu'il s'agisse des facteurs de risques pris en compte au titre de cette évaluation ou de la détermination des actions de préventions mises en œuvre ou projetées pour supprimer ou réduire le risque.

La matérialisation de la démarche complète de prévention se fait dans le document unique d'évaluation des risques prévu par l'article R4121-1 du code du travail, document qui n'a de valeur que quand lui est adjoit le plan d'actions de prévention qui y correspond.

Répondre à cette double demande, comme le rappelle la chambre sociale de la cour de cassation dans son arrêt du **01.06.2016**, c'est déjà commencer à remplir ses obligations pour un employeur.

La démarche « évaluation – action - réévaluation » correspond à une logique globale de prévention qui ne peut être considérée comme complète en cas de défaillance de l'employeur dans la réalisation de l'une de ces deux phases. C'est ce qu'a rappelé la jurisprudence

---

<sup>7</sup> Article L4121-2, 7°.

judiciaire, régulièrement, et en l'illustrant de façon particulièrement pertinente dans son interprétation des dispositions des conventions de forfaits en jours conclus avec des travailleurs, qui doivent trouver leur mise en œuvre que conformément aux principes supérieurs de droit protecteur des travailleurs, « *vu l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* » comme le rappellent systématiquement les tribunaux dans les décisions de cette nature.

En effet, plusieurs arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation rappellent, dans cette logique, que les conventions de forfaits en jours signées entre l'employeur et le salarié sont privées d'effet dès lors qu'elles ne sont pas entourées de garanties assurant la protection de la santé du travailleur qu'elles concernent<sup>8</sup>, toutes décisions étant construites sur le même raisonnement : « *attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ; attendu, ensuite, qu'il résulte des articles des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ; attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires [...], les modalités de mise en œuvre et de contrôle du nombre de jours travaillés qui se bornent à affirmer que les cadres soumis à un forfait en jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire, ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires* ».

Cette logique prévaut également en matière de forfait-jours prévu par tout accord collectif, dont les accords d'entreprise (ccass soc **26.04.2017**).

Ce raisonnement clair et précis permet également de qualifier avec justesse la licéité des conventions de forfait en jours qui respectent ces dispositions, ce qu'elle avait fait le **17.12.2014** en admettant que « *répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos, les dispositions de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques du 29 mai 2001 imposant notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier, de sorte qu'est assuré le contrôle de la durée maximale raisonnable de travail* », l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques du 29 mai 2001 prévoyant de façon extrêmement claire les contraintes à respecter et à imposer par l'employeur au bénéfice du repos de ses travailleurs et notamment que « *le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif* », que « *l'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail* », que

<sup>8</sup> Ccass soc **29.06.2011** dans le secteur de la métallurgie, **26.09.2012** pour le secteur du commerce de gros, **31.01.2012** dans le secteur des industries chimiques, ou encore ccass soc **24.04.2013** pour le secteur des sociétés de conseil, **14.05.2014** pour le secteur des experts comptables, **02.07.2014** pour le secteur du BTP et **13.11.2014** pour le secteur du notariat, le **04.02.2015** pour la grande distribution et le **07.07.2015** pour les hôtels-café-restaurants, le **17.01.2018** pour l'import-export, ccass soc **06.11.2019** pour les foyers de jeunes travailleurs.

*« dans ce cas, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article L. 220-1 du code du travail et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article L. 212-15-3-III dudit code », que « la charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus » et que « la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, le cas échéant, selon les modalités de l'article 63 de la convention collective de la banque ».*

Ainsi, le **22.06.2017**, la chambre sociale de la cour de cassation a validé un système de forfait-jours mis en place par accord d'entreprise, celui-ci *« répond[ant] aux exigences relatives au droit à la santé et au repos, l'accord conclu le 11 juillet 2008 au sein de la société relatif à l'organisation du temps de travail des cadres relevant du statut d'autonomie, selon lequel ces personnels sont soumis à un forfait annuel en jours évalué à deux cent neuf jours par an, en ce qu'il prévoit, d'une part que les cadres sont tenus de déclarer régulièrement dans le logiciel « temps » en place dans l'entreprise le nombre de jours ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de jours ou de demi-journées de repos et qu'une consolidation est effectuée par la direction des ressources humaines pour contrôler leur durée de travail, d'autre part qu'au cours de l'entretien annuel d'appréciation, le cadre examine avec son supérieur hiérarchique la situation du nombre de jours d'activité au cours de l'exercice précédent au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser, les modalités de l'organisation, de la charge de travail et de l'amplitude de ses journées d'activité, la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique, que toutes mesures propres à corriger cette situation sont arrêtées d'un commun accord et que s'il s'avère que l'intéressé n'est pas en mesure d'exercer ses droits à repos, toute disposition pour remédier à cette situation sera prise d'un commun accord entre le cadre concerné et son manager* ». Ces dispositions protectrices étaient de plus réellement mises en œuvre *« la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, ayant relevé que la mise en œuvre du forfait-jours avait fait l'objet d'un suivi régulier par l'employeur, et fait ressortir que celui-ci avait veillé à ce que la charge de travail de la salariée ne soit pas excessive* ». Un système de même nature a été validé le **05.10.2017**.

La chambre sociale de la cour de cassation par arrêt du **11.06.2014** a complété son raisonnement en indiquant qu'il n'appartenait pas au salarié soumis au forfait-jours de surveiller lui-même sa charge de travail, et que la carence de l'employeur en la matière rendait nulle la convention de forfait (les clauses de l'accord mettant en place le forfait *« prévo[yaie]nt seulement qu'il appartient aux salariés de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires et d'organiser leurs actions dans ce cadre et en cas de circonstances particulières d'en référer à leur hiérarchie de rattachement, [et n'étaient pas] de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié* »), de même que *« ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les dispositions de l'accord d'entreprise qui se limitent à prévoir que chaque salarié établit mensuellement un compte-rendu d'activité, et que la mise en œuvre de l'accord et le rééquilibrage de l'économie de production de la société seront suivis et accompagnés par un groupe de projet spécifique qui communiquera régulièrement les résultats atteints et les difficultés rencontrées* » (ccass soc **26.04.2017**). Ce principe a été formulé à nouveau par la chambre sociale le **19.12.2018**.

Dès le **11.03.2014**, et appliquant les dispositions issues de la loi du 20.08.2008, la chambre sociale avait établi que la carence de l'employeur dans l'évaluation de la charge de travail emportait également nullité de la convention de forfait puisqu'il était « *constaté que l'employeur n'avait pas organisé d'entretien portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle* ». A l'opposé, l'employeur qui s'assure que « *le salarié, relevant d'une convention de forfait en jours, avait travaillé au maximum deux cent six jours chaque année en litige, tout en bénéficiant de tous ses repos hebdomadaires, de tous ses congés payés et des treize jours fériés et chômés dans l'entreprise* » répond aux obligations pesant sur lui en matière d'évaluation continue des conditions de travail du salarié (ccass soc **03.06.2015**).

La chambre sociale a ainsi fait monter d'un cran l'impact des conséquences liées au non-respect de ces dispositions protectrices des travailleurs, puisque par décision du **13.01.2010** elle s'était « contentée » d'allouer des dommages – intérêts au salarié en condamnant l'entreprise pour ne pas avoir mis en œuvre « *les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de leurs journées d'activité, et de la charge de travail qui en résulte* ». La convention de forfait-jours tombant juridiquement dans cette situation, les heures supplémentaires éventuellement effectuées par le salarié concerné pendant la période qui était précédemment couverte par ce « forfait » devront être payées comme telles. A cet égard, on comprend mal comment le salarié, qui ne peut plus lui-même exciper de la valeur de sa convention de forfait, se verrait contraint de restituer à l'employeur des jours de réduction du temps de travail (RTT) comme le préconise l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **06.01.2020**, puisque les jours de RTT ne sont attribués qu'en contrepartie d'une durée du travail excédant en moyenne la durée légale du travail, c'est-à-dire sont inexistant dans une convention de forfait en jours...

Plus largement, l'analyse des risques professionnels dans l'entreprise et sa transcription dans le document unique réglementairement prévu, ainsi que la mise en œuvre effective d'actions de prévention, ont fait l'objet de rappels à l'application de la loi par les juridictions judiciaires<sup>9</sup>.

La série de décisions concernant les suicides de salariés de l'entreprise Renault en 2011 et 2012 confirme cette position des juridictions judiciaires dans la durée : l'arrêt du **19.05.2011** de la cour d'appel de Versailles condamne l'entreprise pour n'avoir pas évalué la charge de travail imposée par les différents projets qui lui étaient confiés, les supérieurs hiérarchiques du salarié ayant « *toujours été dans l'incapacité totale de pouvoir préciser quel était le volume précis de travail fourni par ce salarié au titre de l'ensemble des missions accomplies* », malgré les avertissements de celui-ci, et « *la société Renault [ayant de ce fait] nécessairement conscience du danger auquel [il] était exposé en cas de maintien sur une longue durée des contraintes de plus en plus importantes qu'il subissait pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés pour chacune des missions confiées, et [n'ayant] pris aucune mesure pour l'en préserver ou permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de mettre en place de telles mesures* », tandis que l'arrêt de la cour d'appel de Versailles du **10.05.2012** reconnaît la faute inexcusable de l'entreprise du fait d'une part « *qu'en ayant soumis pendant plusieurs*

---

<sup>9</sup> La brève synthèse qui suit sera utilement complétée des dispositifs des décisions des juridictions rendues dans le cadre des évolutions d'organisation du travail, et que l'on peut retrouver dans la partie du présent document qui traite de l'expert du CHSCT (externalisation d'une activité, mise en œuvre du *benchmark* entre travailleurs, ou de l'absence d'anticipation d'une dégradation potentielle des conditions de travail dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi).

*mois [son salarié] à des conditions de travail qualifiées d'anormales en raison de l'inadéquation entre les compétences de ce salarié et les exigences induites par les nouvelles fonctions confiées, la société Renault avait nécessairement conscience des risques psychologiques auxquels était exposés ce salarié, principalement après son hospitalisation consécutive à une souffrance au travail », et d'autre part « que la société Renault n'a[vait] pas pris les mesures nécessaires pour préserver [le salarié] du danger auquel il était exposé en raison de la pénibilité avérée de ses conditions de travail et de la dégradation continue de celles-ci ».*

La chambre sociale de la cour de cassation a entièrement validé ce raisonnement dans cette affaire par un arrêt du **19.09.2013**.

C'est cette posture en droit de la santé au travail qu'a encore confirmé le tribunal de grande instance de Paris le **17.06.2014**, en interdisant à un employeur d'augmenter unilatéralement la charge de travail de certaines catégories de son personnel, et ce en l'absence de toute évaluation des risques psychosociaux susceptibles d'être générés par cette nouvelle organisation. Saisi par le CHSCT de l'entreprise et l'une des organisations syndicales, le tribunal a ainsi interdit sous astreinte à la direction d'augmenter unilatéralement la charge de travail de ses femmes et valets de chambre au motif de l'absence d'évaluation de l'impact sur la santé de ces travailleurs de cette augmentation.

L'employeur souhaitait augmenter le nombre de *crédits* (terme utilisé pour évaluer la charge de travail des salariés, un crédit correspondant à une chambre standard et majoré ou minoré en fonction de « *circonstances particulière liées aux caractéristiques de la chambre, à des travaux spécifiques ou aux exigences de certains clients* »), en faisant passer les salariés à temps plein qui travaillent seuls de 6 à 7 crédits par jour. Après désignation d'un expert, et suite à la mise en application par l'employeur de cette évolution des crédits, le CHSCT a demandé au juge de reconnaître les risques psychosociaux liés à celle-ci et dans ce cadre le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat.

Citant l'article L4121-1 du code du travail, et reprenant à son compte les conclusions de l'expert et de l'inspection du travail, le tribunal retient qu'en l'absence d'évaluation des risques pertinente de la décision présidant à ce projet d'évolution – et partant du plan d'actions de prévention mis en place - (manque d'indicateurs objectifs, allègement théorique de certaines tâches décidé en contrepartie de la mise en place du projet, absence de mise à disposition de matériels ergonomiques pour diminuer la pénibilité physique du travail, « les insuffisances ainsi relevées, portant précisément sur des mesures ayant vocation à compenser l'augmentation de la productivité par un ajustement de certaines tâches et la préservation de moments de récupération, ne permettent pas en présence d'une situation préexistante déjà très tendue de considérer le plan d'action présenté comme remédiant efficacement aux risques induits par l'augmentation de la charge de travail »), celle-ci ne permettait pas de protéger la santé des salariés et devait en conséquence être annulée, et la poursuite de sa mise en œuvre être interdite sous astreinte de 1000 euros par jour de retard.

Dans d'autres dossiers jugés, pas nécessairement en matière de risques psychosociaux, la faute d'imprudence d'un employeur a été retenue à son encontre pour avoir insuffisamment évalué les risques auxquels il exposait son salarié du fait de son travail (ccass crim **25.10.2011**, dont les motifs sont reportés dans l'encadré ci-après, mais aussi tribunal de police de Mont de Marsan **15.02.2012** condamnant un employeur pour un document unique faisant « *exclusivement références à la préservation de la santé physique des salariés* », ccass crim **30.10.2012** condamnant un employeur pour l'absence d'actualisation de son document unique, ou ccass soc **20.11.2013** qui rappelle que l'évaluation des risques ne peut être effectuée de façon centralisée par un groupe à la place des établissements le composant).

La cour d'appel de Dijon, le **27.08.2020**, a considéré comme contributif de la responsabilité civile d'un employeur dans un accident du travail le fait que celui-ci ne communique pas aux débats le document unique d'évaluation des risques, l'empêchant ainsi de son propre fait de justifier qu'il avait respecté les principes généraux de prévention des risques professionnels fixés aux articles L4121-1 à 3 du code du travail.

La chambre criminelle de la cour de cassation, dans un arrêt du **28.10.15** ne concernant pas les RPS mais l'évaluation des risques, retient d'ailleurs la faute caractérisée pour blessures involontaires, d'un « *président directeur général de l'entreprise employant la victime, [qui] aurait dû évaluer les risques de l'opération de manutention de bobines d'acier de plusieurs tonnes, [alors même] que celle-ci, qui travaillait sur un poste non sécurisé, n'avait pas reçu par écrit des consignes claires et précises du protocole à suivre alors que ses activités, particulièrement dangereuses, ne figuraient pas dans le document unique d'évaluation des risques* ». Ce raisonnement a été repris dans un autre arrêt de la chambre criminelle du **12.07.2016**, concernant une mauvaise évaluation des risques par l'employeur et l'absence de respect des règles de prévention, et par la cour d'appel de Paris le **22.05.2020** (« *il est établi que [le bailleur social] était parfaitement conscient du risque d'agression auquel est exposé le personnel de proximité, parmi lesquels figurent les gardiens d'immeubles et plus particulièrement Mme B, dès lors que les documents uniques d'évaluation des risques produits et notamment celui de 2012 visent précisément les risques d'agressions verbales et physiques pour le personnel de terrain et le métier de gardien d'immeuble, le risque étant du reste évalué au degré correspondant à une 'exposition importante'* », et « *il résulte de ce qui précède que même si l'employeur a pris quelques mesures pour éviter les risques d'agression, il n'a pas pris les mesures concrètes, nécessaires et suffisantes pour préserver la santé et la sécurité de Mme B, alors qu'il avait parfaitement conscience du risque d'agression auquel elle était exposée en sa qualité de gardienne d'immeuble et que ce manquement de l'employeur est une cause nécessaire de l'accident, même si elle n'est pas exclusive* »).

« *après avoir relevé qu'il appartenait au chef d'établissement de transcrire dans un document unique l'évaluation des risques dans chaque unité de travail et de le mettre à jour, qu'un tel document existait en l'espèce, mais qu'il ne faisait pas état des risques d'explosion, ignorés de la direction de la société, et qu'il avait été signé par le seul comptable de l'établissement, et non par une personne compétente en la matière ; que les juges ajoutent que ce document n'avait pas été établi sérieusement ni porté à la connaissance des employés comme le prévoient les dispositions légales, et que le chef d'atelier, n'étant pas averti des risques existant dans l'entreprise, n'avait pas été en mesure de renseigner le salarié de la société et d'éviter que celui-ci n'utilise le dispositif électrique du garage pour son intervention ; qu'ils en déduisent que le fait, pour la société, de ne pas connaître réellement les risques liés à son activité constitue une imprudence, de même que le défaut d'information du personnel, qui ont contribué de façon certaine à l'accident* » (ccass crim **25.10.2011**).

Si cette série d'arrêts ne traite pas nécessairement que des risques psychosociaux, il n'en demeure pas moins qu'il nous semble intéressant de rapporter ici ces éléments logiques de réflexion des juges relativement aux risques physiques et qui pourraient faire l'objet d'une quasi-transposition à l'identique dans le champ des atteintes à la santé mentale.

Enfin, et c'est extrêmement important de le comprendre, l'analyse des risques ne se suffit pas à elle-même : elle doit aboutir à l'établissement d'un plan d'actions mettant en œuvre des

mesures de prévention<sup>10</sup> destinées à les supprimer ou les réduire (ccass crim **15.05.2007** ou ccass civ **18.11.2010**).

A défaut d'établir cette démarche, la chambre sociale de la cour de cassation a jugé le **08.07.2014** que dès lors que « *l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique* », le non-respect de son obligation est un manquement qui ouvre droit à l'attribution de dommages - intérêts aux salariés qui le demandent, principe de responsabilité civile repris dans de nombreuses décisions ultérieures (par exemple Cour d'appel de Basse-Terre du **03.10.2016**, chiffrant le préjudice moral « global » d'une victime, lié au harcèlement subi et à l'absence de document unique, à 20000 euros). La chambre sociale de la cour de cassation a pris soin de préciser le **25.09.2019** que cette infraction ne générerait pas nécessairement un préjudice et qu'il « *appartenait [au salarié qui l'invoquait] de prouver le préjudice [personnel] résultant de la méconnaissance de cette obligation* ».

Le tribunal de grande instance de Nanterre, par jugement en référé du **23.05.2019**, a également pris position sur le principe d'un préjudice « collectif » lié à cette défaillance de l'employeur : « *le non-respect intégral de l'obligation de prévention, s'agissant du mode d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels par l'employeur, a porté atteinte aux intérêts collectifs de la profession. C'est pourquoi en réparation du préjudice qui en découle il convient d'allouer à chaque syndicat demandeur la somme de 1 500 euros de dommages-intérêts* ».

La nécessité de *planifier la prévention*, en matière notamment de risques de harcèlements, rappelée par la loi du 06.08.2012, et d'en transcrire les éléments dans le document unique, trouve ainsi sa sanction dans les cas d'accidents du travail ou maladies professionnelles résultant de, ou liées à, l'insuffisance d'analyse des risques et à l'absence de respect des principes de prévention fixés au code du travail, mais est également susceptible de constituer un préjudice propre qui se résout alors en dommages - intérêts.

#### **4) L'interdiction des « primes aux RPS »**

Pour mémoire également, les juridictions judiciaires et le défenseur des droits se sont prononcés sur l'absence de valeur juridique, en tant que sanction pécuniaire interdite, ou sur le caractère discriminatoire des dispositifs conventionnels susceptibles d'aboutir *de facto* à des conséquences potentiellement négatives sur la santé des travailleurs.

Ainsi, concernant les accords ou clauses dits de « présentéisme », d'assiduité ou de rendement, de nombreuses condamnations ont été prononcées :

- ccass soc **08.01.2020** : « *si un accord collectif peut tenir compte des absences, même motivées par la maladie, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ; qu'ayant relevé que l'article 27 de la convention collective concernait essentiellement les absences pour cause de maladie, celles-ci entraînant la suppression de la prime*

---

<sup>10</sup> Article L4121-3 du code du travail : L. 4121-3 : [...] A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

*mensuelle d'assiduité dès que l'absence dépassait deux jours consécutifs et que l'article 28 prévoyait des hypothèses très variées d'absences n'entraînant pas la suppression de la prime d'assiduité qui ne pouvaient être assimilées à du temps de travail effectif, sans qu'existent des motifs d'ordre professionnel, la cour d'appel a exactement décidé que cette différence de traitement liée à des absences pour maladie constituait une discrimination en raison de l'état de santé ».*

- ccass soc **03.03.2015** : même mise en place dans le cadre d'un accord collectif, la prime de non-accident, « *litigieuse [qui] n'était supprimée que dans les cas où le salarié était reconnu responsable au moins pour moitié d'un accident de la circulation, constituait une sanction pécuniaire prohibée par l'article L1331-2 du code du travail* ».
- ccass soc **11.01.2012** : « *l'accord d'entreprise mettait en place, pour l'attribution de la prime litigieuse, un système d'abattements par suite des seules absences pour maladie des salariés, la cour d'appel en a exactement déduit que cette disposition heurtait la prohibition de la discrimination à raison de l'état de santé du salarié et n'était en conséquence pas opposable au salarié* ». C'est ce type d'accord, notamment, qui finit par aboutir à la sous-déclaration d'accidents du travail dans une entreprise, ou à « pousser » des salariés à revenir avant leur consolidation médicale, au risque de leur santé, pour éviter de perdre une partie de leur rémunération ou éviter un ralentissement de leur progression de carrière. Cette position a été retenue pour les mêmes raisons pour les primes d'incommodité horaires compensant une servitude permanente de l'emploi exercé (ou « primes de quart », « primes de soirée », « primes d'équipes successives ») dès le **29.05.1986** « *la prime constitua[n]t un élément de rémunération lié à l'organisation du travail par l'entreprise et qui aurait été perçu par l'intéressé s'il avait continué de travailler* », et confirmée ultérieurement par la chambre sociale de la cour de cassation les **15.02.2006** et **05.11.2009**.
- délibération de la Halde **26.10.2009** : « *le réclamant a saisi la haute autorité car il a été privé d'une prime destinée à lutter contre l'absentéisme en raison d'un arrêt maladie. L'enquête révèle que cette prime est versée pour d'autres absences qui ne sont pas légalement assimilées à du temps de travail effectif telles que des absences pour événements familiaux et ce, sans justification. Réaffirmant sa position de principe elle-même inspirée de la jurisprudence de la Cour de cassation, la haute autorité conclut que dans ce cas, le fait de réduire voire de supprimer une prime qui est un élément de rémunération caractérise une discrimination fondée sur l'état de santé au sens de l'article L.1132-1 du code du travail. Elle recommande à l'entreprise mise en cause de mettre un terme aux modalités discriminatoires d'attribution de la prime en cause en la versant y compris en cas d'arrêt maladie. Elle lui demande également d'indemniser le réclamant ainsi que les salariés qui ont été pénalisés par cette mesure depuis 2004* ». Cette délibération confirme une précédente décision de la Halde prise dans les mêmes termes en date du **16.10.2009**, et est confirmée par une délibération ultérieure concernant une prime d'assiduité en date du **02.10.2013**.
- ccass soc **24.09.2008** : dans le domaine d'activité des transports routiers, « *la prime d'efficacité conduisa[n]t à une majoration de salaire en fonction des distances parcourues, ce qui incitait les salariés à dépasser la durée normale de travail et les temps de conduite autorisés, la vitesse jouant nécessairement un rôle dans le*



*nombre de courses, la cour d'appel en a déduit à bon droit [...] qu'un tel mode de rémunération de nature à compromettre la sécurité du salarié était prohibé par l'article 14 de l'annexe 1 de la convention collective nationale des transports routiers* ». L'exigence de rendement ne doit pas se construire au détriment de la sécurité ou de la santé des travailleurs, et ne peut avoir cet effet. Raisonnement tenu dès le **13.11.2003** pour des chauffeurs routiers rémunérés au moyen d'une « prime de rendement au kilomètre » et le **13.06.2007** pour un coursier (« ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que l'attribution d'une course à tel coursier de l'entreprise dépendant notamment de sa disponibilité et de la rapidité du service donné au client, le principe d'une rémunération variable en fonction du nombre d'unités de course obtenues incitait l'intéressé à réaliser les livraisons qui lui étaient confiées en un minimum de temps aux fins d'en effectuer le plus grand nombre possible pour augmenter le montant de ses primes, la cour d'appel, qui a répondu aux conclusions, en a déduit à bon droit qu'un tel mode de rémunération, de nature à compromettre la sécurité, était prohibé par l'article 14 de l'annexe 1 de la convention collective nationale des transports routiers »), cette jurisprudence est constante et confirmée par la cour dans des arrêts du **06.10.2010**, du **15.10.2014**, ou du **29.10.2014**.

En conclusion de cette partie sur les risques psychosociaux liés à l'organisation du travail ou aux méthodes de *management*, rappelons ici les principales conclusions portées par le tribunal correctionnel de Paris dans le jugement « France Telecom » du **20.12.2019**, relativement aux conséquences juridiques de la mise en œuvre d'une organisation du travail :

**PRINCIPALES CONCLUSIONS DU JUGEMENT DU TRIBUNAL CORRECTIONNEL DE PARIS**  
**31ème chambre - 2ème section**  
**20 décembre 2019 N° 0935790257**

Outre la condamnation pénale de la personne morale de l'entreprise (75000 euros d'amende), des trois directeurs de l'époque ayant été à l'origine des réorganisations pathogènes vécues par les travailleurs (1 an d'emprisonnement, dont 4 mois fermes, et 15000 € d'amende), et des quatre cadres considérés comme complices de la mise en œuvre de ces réorganisations (4 mois de prison avec sursis et 5000 € d'amende), et même si appel est interjeté par les seules personnes physiques sur ces condamnations, le raisonnement des magistrats sur la qualification de « harcèlement moral institutionnel » est éclairant sur la définition même du délit pénal de harcèlement moral.

Petite extraction des attendus du jugement, dans l'attente de sa parution officielle :

*Sur les agissements et la dégradation des conditions de travail:*

Les « agissements répétés » exigés par l'article 222-33-2 du Code pénal pour prouver le harcèlement moral **peuvent résulter de méthodes de gestion ou de management, voire d'une véritable organisation managériale**. Les juges relèvent ainsi, par exemple, que la part variable de la rémunération de certains managers était indexée sur le nombre de départs qu'ils avaient incités.

Il n'est pas possible de considérer que les pratiques qui portent atteinte à la dignité d'un salarié ne mettent en jeu, et en cause, que ses intérêts individuels. **Les dysfonctionnements ou la désorganisation de l'entreprise peuvent avoir pour effet ou répercussion, outre**

**l'épuisement psychique de ceux qui les vivent et les subissent, la dégradation de l'ambiance de travail.**

Sur l'intention:

Le harcèlement moral étant un délit, la caractérisation de l'intention criminelle, conformément aux dispositions de l'article 121-3 du code pénal, est donc indispensable pour entrer en voie de condamnation. Le harcèlement moral, tel qu'issu de la volonté du législateur, présente une nature hybride atypique : à la fois infraction formelle, pour les agissements ayant pour objet, c'est-à-dire lorsque le résultat est indifférent à la consommation de l'infraction, et infraction matérielle, pour les agissements ayant pour effet, c'est-à-dire lorsque le résultat devient un des éléments de la qualification.

La question est alors la suivante : **suffit-il de prouver que le prévenu avait conscience de ce que ses actes entraînaient une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de lui porter préjudice** (dol général), ou doit-on exiger la preuve d'une intention de nuire à la victime (dol spécial)? La réponse, issue d'une jurisprudence criminelle désormais constante, se satisfait du seul dol général.

Le harcèlement moral peut donc être établi si la preuve d'un dol général est rapportée : **il suffit d'établir que la personne prévenue de harcèlement moral a eu la volonté d'accomplir les agissements répétés, soit en ayant conscience de leur effet, soit en recherchant sciemment leur objet. Cela n'implique pas qu'en toutes circonstances, l'auteur ait eu l'intention de porter atteinte aux droits ou à la dignité de la victime, la conscience d'un tel résultat ou d'une telle possibilité suffit.**

Sur le résultat effectif et l'atteinte aux droits ou à la santé:

Comme pour la dégradation des conditions de travail, il n'est pas nécessaire que ce second résultat redouté soit effectif, **il suffit qu'il soit possible**. Il y a lieu, alors, d'établir un rapport causal potentiel, en démontrant les conséquences personnelles qu'aurait pu entraîner la dégradation des conditions de travail dans l'éventualité où elle se serait concrétisée.

**« En conclusion, des éléments textuels et jurisprudentiels ci-dessus exposés, le tribunal tire trois enseignements :**

- **l'incrimination du harcèlement moral au travail telle qu'en vigueur au moment des faits dont le tribunal est saisi permet, sans violer le principe d'interprétation stricte de la loi pénale, la répression du harcèlement moral au travail dit institutionnel, fondé sur une politique d'entreprise, visant par essence, une collectivité de personnels ;**
- **la caractérisation d'un harcèlement moral dit institutionnel exige de démontrer que les agissements :**
  - procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en œuvre ;
  - sont porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ;
  - outrepassent les limites du pouvoir de direction ;

- **la preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel ».**

C'est dire si, dans le cadrage juridique actuel, par l'engagement de ses responsabilités civile et pénale (ce qui est logique dès lors que l'employeur est décideur des modes d'organisation de la production dans son établissement et doit en assumer les risques et les conséquences), l'entreprise ne peut pas se permettre de ne pas évaluer les risques potentiels liés à l'organisation du travail qu'elle entend mettre en œuvre, ni de faire *dans l'arbitraire* en matière d'organisation du travail et de méthodes de management !

L'Europe s'est la première emparée de la notion de harcèlement sexuel en définissant dans une recommandation du **27.11.1991** que « *tout comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, que ce comportement soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues, est inacceptable et peut, dans certaines circonstances, être contraire au principe de l'égalité de traitement* ».

La directive du **29.06.2000** sur l'égalité de traitement entre personnes assimile le harcèlement, notamment sexuel, à une forme de discrimination lorsque celui-ci est lié à un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique. La directive du **23.09.2002** a élargi cette définition, en définissant le harcèlement sexuel comme « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement, ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le **26.04.2007**, un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail a été signé par les partenaires sociaux européens, dans un double objectif de prévenir et gérer ces situations. Cet accord est transposé en droit français par l'accord signé unanimement par les partenaires sociaux le **26.03.2010** et étendu par le ministre du travail le **23.07.2010**.

C'est en partant de ces définitions, approches et de la lecture qu'en avaient fait les juges sous l'empire de la loi antérieure que le législateur a reconstruit la définition légale du harcèlement sexuel dans la loi du **06.08.2012**, après que le précédent texte eut été annulé par le Conseil Constitutionnel sur question préalable de constitutionnalité.

La loi du **17.01.2002** avait défini le harcèlement sexuel comme « tout agissement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ». La loi du **06.08.2012** a redéfini l'infraction dans l'article 222-33 du code pénal et dans l'article L1153-1 du code du travail, de façon identique, en rappelant qu'aucun salarié ne doit subir des faits **soit de harcèlement sexuel**, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, **soit assimilés au harcèlement sexuel**, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit de tiers <sup>11</sup>.

La création d'un délit spécifique de discrimination constitué par la distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits (article 225-1-1 du code pénal), réprimé pénalement en tant que tel est une marque

<sup>11</sup> Les rédacteurs de la loi en ont également profité pour élargir, légitimement, le champ d'application de cette interdiction à toute personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation (article L1153-2 du code du travail). Les employés de maison et concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation sont protégés contre le harcèlement sexuel au titre des dispositions du livre 7 du code du travail. Les assistants maternels le sont aussi au titre de l'article L423-2 du code de l'action sociale et des familles.

de l'importance donnée à l'interdiction des agissements de harcèlement sexuel, en comparaison de la seule sanction civile de nullité des sanctions ou licenciement, qui existait jusqu'ici.

La circulaire de la direction des affaires criminelles et des grâces du **07.08.2012** explicite de façon particulièrement claire les intentions du législateur et les raisons de la rédaction nouvelle, l'idée-force étant de retenir une « *définition plus précise mais également plus large que par le passé du délit de harcèlement sexuel, afin de recouvrir l'ensemble des situations dans lesquelles des personnes peuvent faire l'objet de ce type d'agissements, qui portent atteinte de façon inadmissible à la dignité de la personne humaine, et dont les femmes sont le plus souvent les victimes* ».

**Il est à noter d'ailleurs que la notion « d'identité sexuelle » introduite par la loi permet de retenir le harcèlement sexuel dans les cas de comportements homophobes ou transphobes. Le harcèlement sexuel devient ainsi un harcèlement qui n'est plus uniquement sexué, ce qui pouvait apparaître comme discriminatoire auparavant<sup>12</sup>.**

La question de l'intentionnalité de l'auteur des agissements ne se pose d'ailleurs plus à la lecture de cette nouvelle définition, puisque d'une part ne sont plus visées que les *conséquences* du point de vue de l'absence de consentement la victime (on le verra plus loin dans l'arrêt de la chambre criminelle de la cour de cassation du **18.11.2020**), ce qui n'implique pas d'intention de l'auteur mis en cause pour permettre la caractérisation de l'infraction, la commission de ces agissements étant suffisante à constituer le délit dès lors que l'atteinte à la dignité ou la création d'une situation intimidante, hostile ou offensante est démontrée, et que d'autre part le but d'obtenir un acte de nature sexuelle peut n'être plus *qu'apparent* et qu'il ne devient plus ainsi nécessaire de démontrer la volonté de l'auteur des faits d'obtenir des relations sexuelles effectives. La circulaire de la Chancellerie rappelle d'ailleurs qu'il n'est notamment pas exigé que soit recherchée une relation sexuelle, cette nouvelle rédaction permettant « *de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission, dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuelle était recherché* ».

On renverra à l'annexe dédiée du présent document, toute la jurisprudence liée à la protection des témoins et victimes des agissements de harcèlement sexuel, alors qu'ils les dénoncent, qu'il nous paraît essentiel de mettre en lien avec la qualification des faits par les juges.

La qualification nouvelle du délit étant malgré tout encore récente, elle n'a pas donné lieu à émission d'une somme de jurisprudence assez grande pour permettre d'en établir une tendance, et notamment parce qu'il convient de laisser le temps de juger de faits susceptibles

---

<sup>12</sup> A cet égard, la chambre criminelle de la cour de cassation, qui a condamné un maire pour harcèlement moral d'un jeune homme le **23.01.2018**, aurait tout aussi bien pu retenir la qualification, si celle-ci avait été invoquée, de harcèlement sexuel pour les agissements répréhensibles dont il appert : « *envoi de nombreux courriels manifestant un sentiment amoureux à son égard et son souhait d'entretenir des relations sexuelles avec lui malgré ses refus explicites, immixtion dans sa vie privée, exprimée par une attitude et des propos hostiles à l'encontre de sa compagne, et recours à des menaces et des pressions afin que son subordonné n'effectue pas une carrière professionnelle et politique dans le département* ».

de se révéler délictueux commis postérieurement à la promulgation de la loi, il pourrait paraître délicat de prendre position sur l'orientation qui sera donnée par les tribunaux.

Cependant, le texte de la nouvelle loi intégrant fondamentalement plusieurs apports de la jurisprudence antérieure elle-même, il est possible de tirer de celle-ci des pistes pour l'application future par les juges d'un texte que leur travail a largement contribué à reconstruire. L'interprétation de la jurisprudence a en effet constitué un apport fondamental dans la définition de ce délit, notamment dans la caractérisation des « **faveurs sexuelles** » et des « **agissements de harcèlement** ». Hormis la nouveauté du fait unique permettant la qualification de l'infraction de harcèlement sexuel, il ne semble pas que la nouvelle définition du délit emportera des changements fondamentaux dans la lecture qu'en donnaient les tribunaux jusqu'à la promulgation de la loi du **06.08.2012**, les cours de justice ayant notamment défini la notion de faveurs sexuelles comme « *tout acte de nature sexuelle et notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel* » (cour d'appel de Bordeaux **01.10.1997**), ce qui peut aisément être associé à la nouvelle définition.

Les agissements se manifestent de façon **non-verbale** (regards, exhibition, pornographie), **physique** (frôlements, attouchements, baisers) ou **verbale** (invitations, remarques, questions ou confidences sur la vie sexuelle de la victime ou de l'agresseur, propositions sexuelles). Là encore les notions de propos, comportements ou pressions graves retenus par la nouvelle loi peuvent aisément être associés à ces « anciennes » définitions.

La cour d'appel d'Orléans, faisant application exacte et motivée de la nouvelle définition et de la notion contextuelle de situation intimidante, hostile ou offensante, a jugé le **07.02.2017** que soumettre un salarié à une ambiance ou un environnement de travail (blagues vulgaires à connotation sexuelle avec apposition de photographies suggestives) constitue le délit de harcèlement sexuel, la loi n'exigeant pas que la victime ait été personnellement visée par ces comportements, le harcèlement sexuel « d'ambiance » ou « environnemental » étant consacré par la nouvelle définition.

Pour deux décisions récentes, mais condamnant des agissements commis avant l'entrée en vigueur de la loi, on se reportera utilement à l'arrêt de la chambre sociale du **28.01.2014**, statuant sur la contestation de son licenciement pour faute grave d'un salarié auteur d'agissements de harcèlement sexuel et condamné antérieurement pour ces faits, qui retient à charge de la commission de l'infraction que « *le salarié a fait parvenir à une jeune femme qui travaillait dans l'entreprise de longs courriers manuscrits, de nombreux courriels par lesquels il lui faisait des propositions et des déclarations, qu'il lui a exprimé le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui a adressé des invitations qu'elle a toujours refusées, lui a fait parvenir des bouquets de fleurs et a reconnu sa propre insistance ou sa lourdeur et que leur différence d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et de situation professionnelle auraient dû l'inciter à plus de réserve et de respect vis-à-vis de cette salariée nouvellement embauchée, [la cour d'appel] a pu en déduire que ces faits étaient constitutifs de harcèlement sexuel* », et à celui de la même chambre en date du **18.02.2014**, qui précise « *qu'ayant constaté sur la base de témoignages nominatifs et précis que le salarié avait eu à l'égard de plusieurs salariées, des propos déplacés à connotation sexuelle et exercé sur l'une d'elles des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* », la cour d'appel était en droit de retenir la qualification des agissements sous le chef du harcèlement sexuel.

Cet arrêt permet également à l'employeur qui licencie pour ces faits de ne pas communiquer lors de l'entretien préalable l'identité des personnes ayant pu témoigner desdits agissements,

afin d'éviter toute forme de représailles (« si l'article L1232-3 du code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au cours de l'entretien préalable au salarié dont il doit recueillir les explications le motif de la sanction envisagée, il ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier la sanction »).

Les agissements de harcèlement sexuel avérés constituent une violence au sens de l'article 1112 du code civil, qui justifie par exemple l'annulation de la rupture signée d'un commun accord entre la salariée harcelée et l'auteur des faits (ccass soc **30.11.2004**).

Ils constituent nécessairement une faute grave rendant impossible le maintien du salarié auteur des faits dans l'entreprise. La chambre sociale de la cour de cassation dans un arrêt du **14.10.2009**, confirmée le **18.02.2014** dans le cas d'une décision de classement sans suite prise par le procureur de la République, avait même retenu que « la décision de relaxe du chef des délits de harcèlement sexuel n'emporte pas en soi disparition de la faute grave. Les tentatives multiples de séduction envers trois salariées, la dernière intervenue consistant à essayer d'embrasser une salariée malgré elle, caractérisaient une violation grave par le salarié de ses obligations qui rendaient à l'évidence impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant l'exécution du préavis ». Cette jurisprudence constante dans le temps (ccass soc **19.04.2000** et ccass soc **05.03.2002**) et déjà clairement exprimée dans un arrêt de la chambre sociale du **15.12.2009**, **semble avoir été remise en cause par l'arrêt de la chambre sociale du 25.09.2019, retenant une notion de « jeu de séduction réciproque »**, développé *infra* dans la sous-partie « comportement » de cette étude sur le harcèlement sexuel.

Notons d'ailleurs ce visa de la cour d'appel de Saint Denis de la Réunion, confirmé par la chambre criminelle de la cour de cassation le **17.02.2010**, qui considère que lorsque c'est l'employeur qui est l'auteur d'agissements de harcèlement sexuel, « *les faits sont commis par une personne abusant de l'autorité conférée par ses fonctions d'employeur de fait de la victime* » (qualification confirmée dans d'autres affaires par la chambre criminelle de la cour de cassation les **27.03.2019** et **19.06.2019**).

Deux arrêts du **03.12.2014** rendus par la chambre sociale de la cour de cassation, toujours pour des faits antérieurs à la promulgation de la loi du 06.08.2012, ont reconnu la légalité du licenciement pour faute grave de l'auteur de faits de harcèlement sexuel :

- d'un formateur interne à l'entreprise, mais venant d'un autre établissement, la cour d'appel ayant « *constaté que dans leurs attestations les jeunes stagiaires déclaraient que le salarié leur avait tenu les propos suivants : "bon, c'est quand qu'on couche ensemble" et leur avait posé des questions intimes sur leur vie privée* », ce qui était de nature à caractériser un harcèlement sexuel,
- d'un directeur régional Moyen Orient et Asie, pour son comportement à l'encontre d'une salariée, la cour d'appel ayant « *estimé que celui-ci avait voulu interférer négativement, sans motif légitime et de façon inappropriée dans le processus d'évaluation d'une autre salariée de l'entreprise avec laquelle il ne contestait pas avoir tenté précédemment d'avoir des relations personnelles, notamment en lui demandant de venir le rejoindre un week-end à l'étranger sans motif professionnel* », et ayant subséquemment pu retenir que ce comportement fautif commis au préjudice d'une autre salariée rendait impossible son maintien dans l'entreprise et caractérisait ainsi une faute grave.

Le mari d'une gérante d'entreprise (« *courriels émanant du mari de la gérante, tous deux associés de la clinique vétérinaire, relatifs à ses tentatives de séduction de la salariée et ses*

*relances l'exposant à des contraintes anxiogènes* ») a également vu ses agissements retenus par le juge (ccass soc **04.03.2015**) au titre du harcèlement moral (même si le harcèlement sexuel était allégué par la salariée) et pris en compte dans la reconnaissance de la nullité du licenciement de celle-ci.

A date de l'actualisation de ce présent document, les juges ont eu l'occasion de se prononcer sur divers aspects liés à la qualification du harcèlement sexuel :

- ccass crim **18.11.2020** : confirme la condamnation à un an d'emprisonnement avec sursis de l'auteur des faits incriminés, supérieur hiérarchique de la victime, qui lui avait pendant 3 ans envoyé courriels et messages pour la « *louer dans sa beauté et ses compétences* », en soutenant que ces messages étaient « *intellectuellement et physiquement valorisants* » pour elle, et qu'en plus il n'avait pas utilisé de propos blessants, injurieux, insultants, ni n'avait essayé de l'avilir ou de lui faire peur, dans l'intention très explicite, cependant, (ce sont ses propres messages écrits qui le confirment) d'obtenir d'elle des relations sexuelles.  
Cet arrêt vient rappeler fort à propos que c'est bien à partir du point de vue de la victime des agissements de harcèlement sexuel, dans ce qu'elle a subi et dans l'impact qui en est résulté pour elle, que se positionnera le juge pour la qualification de l'infraction, et pas à partir de celui de l'auteur de ces agissements, qui prétend et allègue de la « gentillesse » de son comportement. Si la victime a peur de retourner au travail parce qu'elle ne supporte plus les « flatteries » répétées, dont elle sait qu'elles ne font que couvrir l'obsession de son auteur à obtenir des faveurs de nature sexuelle, on est dans une situation non seulement intimidante et hostile, mais aussi offensante puisque finalement la femme est (encore) chosifiée par son harceleur. Si elle pense, à raison ou pas, que les compliments répétés, lourdement, sont intéressés et destinés à forcer des contreparties qu'elle n'a pas envie de donner, on est également dans de telles situations. Et on n'a pas besoin de démontrer que l'auteur lui a mis la pression, ou qu'il a usé d'humiliations particulières au surplus.
- ccass soc **14.10.2020** : même si les faits de harcèlement sexuel se sont déroulés en dehors des temps et lieu de travail, le seul fait que ces agissements émanent d'un salarié de l'entreprise et soient commis à l'encontre d'un autre, le seul fait que la salariée victime n'en ait pas avisé l'employeur suffit pour retenir « *à bon droit que ce dernier n'avait pas à mettre en œuvre l'obligation de prévention résultant de l'article L1153-5 du code du travail* ». Mis en comparaison avec l'arrêt du **08.07.2020**, on comprend que les juges lient le manquement à l'obligation de prévention fixée par les textes à la preuve que l'employeur avait été informé des faits.
- ccass soc **08.07.2020** : bien que la qualification de harcèlement sexuel n'ait pas été retenue par les juges, le manquement de l'employeur à son obligation de prévention ne peut être exclue de façon automatique, alors même que la salariée victime des agissements reprochés avait informé son employeur et le CHSCT de cette situation : « *l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L1152-1 du code du travail et des agissements de harcèlement sexuel instituée par l'article L1153-1 du même code et ne se confond pas avec elle* ».  
La cour d'appel viole les textes visés en déboutant la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, au motif que « *dès*



*lors que les seules déclarations de la salariée ne sont pas suffisantes pour établir des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement sexuel et que celle-ci n'établit pas l'existence de faits qui, pris dans leur ensemble, seraient de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard, il n'y a pas lieu d'examiner si un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est à l'origine de ce harcèlement sexuel et moral invoqué ».*

- ccass soc **08.07.2020** : le régime probatoire du harcèlement sexuel devant les juridictions sociales s'aligne sur celui du harcèlement moral, *« pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ».*
  
- ccass soc **25.03.2020** : bien que « le pénal tienne le civil en l'état » et que la juridiction pénale ait rejeté de façon définitive la qualification de harcèlement sexuel fondée sur l'article 222-33 du code pénal, en considérant que si les faits étaient établis, l'élément intentionnel n'avait pu, lui, être prouvé, la juridiction civile a cependant pu valablement retenir que *« le jugement de relaxe du tribunal correctionnel éta[n]t fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel, [et que] la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L1153-1 du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel [...], c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que la décision du juge pénal, qui s'est borné à constater l'absence d'élément intentionnel, ne privait pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur ».*
  
- ccass crim **18.09.2019** : cassation d'un arrêt ayant condamné un gynécologue pour harcèlement sexuel et agression sexuelle, alors qu'il n'était poursuivi que pour avoir commis le délit de harcèlement sexuel. Pourtant les faits établis clairement par l'enquête démontraient qu'il *« a reçu dans son cabinet une patiente ; qu'après l'examen, il lui a assuré qu'elle était "faite pour faire l'amour", et lui a conseillé d'avoir des relations sexuelles le plus souvent possible ; que, questionnée sur la fréquence de ses rapports, sa patiente s'est mise à pleurer ; que le prévenu l'a alors prise dans ses bras, lui a caressé le dos jusqu'aux fesses et a tenté de l'embrasser, tout en lui tenant des propos à caractère sexuel, avant de lui suggérer, quand son compagnon était en déplacement, d'avoir des relations sexuelles avec un autre homme, ou avec son gynécologue ; que la plaignante a indiqué avoir eu du mal à se dégager physiquement de l'emprise du prévenu, qui a insisté pour qu'elle revienne le voir, après avoir réfléchi à sa proposition ».* Cette affaire révèle les dangers à mal-qualifier les délits de nature sexuelle au regard des faits réellement commis, le renvoi décidé par la cour de cassation permettra sans doute de revenir vers une condamnation *a minima* pour les agissements de harcèlement sexuel initialement poursuivis, et ce même si, en l'espèce décrite, le délit d'agression sexuelle semble parfaitement

caractérisé par les faits également et pouvait être poursuivi indépendamment du harcèlement.

- ccass crim **04.09.2019** : condamnation à six mois d'emprisonnement avec sursis pour harcèlement sexuel sur deux salariées, par un cadre de mairie. Les faits précis ne sont pas décrits dans l'arrêt, qui pose par ailleurs le principe que la mairie, en tant que telle, ne peut se voir indemnisée comme partie civile pour le discrédit jeté par ce comportement sur les services de la mairie, *« le délit de harcèlement sexuel dont elle a déclaré le prévenu coupable relè[ant] de la catégorie des atteintes à la personne humaine dont la sanction est exclusivement destinée à protéger la personne physique, ne pouvait occasionner pour la commune un préjudice personnel et direct né de l'infraction »*.
- ccass crim **19.06.2019** : l'auteur est condamné à un an d'emprisonnement avec sursis avec mise à l'épreuve, ainsi qu'au paiement d'une amende de 10000 euros pour tentative d'agression sexuelle, harcèlement sexuel aggravé, et harcèlement moral par une personne ayant autorité sur la victime, pour avoir tenté, notamment, par surprise, d'embrasser sur la bouche sa salariée sur son lieu de travail. Les faits retenus pour la qualification du harcèlement sexuel ne sont pas repris de façon explicite dans l'arrêt.
- ccass soc **28.05.2019** : est validé le licenciement pour faute grave d'un cadre qui, dans l'exercice de ses fonctions, a eu une *« attitude [déplacée] à l'égard d'une salariée intérimaire placée à [ses] côtés en qualité d'assistante, notamment [par l'] envoi à partir de [son] téléphone mobile professionnel de multiples SMS au ton déplacé (par exemple : « Très belle today », « Séduisante et rafraîchissante tu es », « Wonderful pants today, magnifique !! Biz », « On ne s'est pas vu suffisamment », « Merci miss canon », « Très joli haut ... et bas »)* à des heures souvent tardives, *[par des] invitations insistantes à dîner, gestes inconvenants, la finalité de [ses] intentions à son égard ne faisant pas de doute dans un contexte de précarité tant personnelle (jeune femme seule avec un enfant) que professionnelle pour cette salariée* ». Au surplus, l'employeur lui avait reproché la constatation des recherches effectuées les derniers mois sur internet, *« du type ; « B... L... topless on beach », « E... F... seins nus », « seins de V... D... », « adultère paris », « blonde pulpeuse Paris », « étudiante blonde nue » ou encore « T... R... nue » (cette dernière personne ayant postulé pour un emploi dans [son] équipe), [recherches qui sont] révélatrice de [sa] vision des femmes »*.
- ccass crim **27.03.2019** : est condamné à un an d'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve, et à trois ans d'interdiction professionnelle pour harcèlement sexuel aggravé, un fonctionnaire de police qui, dans une zone de sécurité prioritaire a harcelé sexuellement deux jeunes femmes l'envoi *« dans le but explicite d'entretenir une liaison avec la partie civile, [...] de multiples messages dont certains à caractère expressément sexuels, M. J... ayant ainsi demandé à Mme F... de devenir sa maîtresse, lui ayant demandé si « elle aimait en levrette », « je veux bien remplacer le sex-toy », et lui ayant adressé des photos de son sexe en érection »*, et allant jusqu'à utiliser *« ses fonctions pour parvenir à ses fins, se rendant chez la victime, initialement rencontrée à l'occasion d'une intervention, à bord d'un véhicule de fonction sérigraphié, se présentant en uniforme à Mme F... et contrôlant indûment celle-ci, portant atteinte à la dignité de Mme F... en créant une situation gravement intimidante »*. L'excuse invoquée de *« l'humour particulier »* qui aurait présidé à ces comportements étant rejeté par les juges.

- ccass crim **19.02.2019** : relaxe pour harcèlement sexuel mais casse le jugement pour l'absence de recherche par le juge de la qualification de harcèlement moral ; la salariée se plaignait pourtant que son employeur n'avait « *cessé de la poursuivre de ses assiduités, que lors de sa présentation au personnel de l'entreprise, il avait dit qu'il disposait d'un droit de cuissage, qu'il avait fait plusieurs tentatives pour l'embrasser dans le cou et sur les lèvres, lui avait fait un attouchement sur les fesses et l'avait prise en photo alors qu'elle se trouvait en tenue de nuit, sans son accord* », faits établis par l'enquête ; les juges excluent la commission de l'infraction au moyen d'un raisonnement pour le moins délicat : « *les visites au domicile de Mme G... n'impliquent pas des actes ou propositions à caractère sexuel et l'évocation de problèmes personnels, même au niveau sexuel, et même répétée, si elle peut viser à susciter un intérêt ou une commisération, ne constitue pas un acte de harcèlement ; les témoignages de Mme J... et Mme U... établissent que M. T... s'était déjà livré à des assiduités verbales et même à des gestes, faisant apparaître qu'il avait l'intention de parvenir à une relation intime avec ces personnes mais que lorsque des refus lui ont été clairement exposés, il n'a pas poursuivi et s'est même excusé à l'égard de Mme U* », qui aurait pu faire la censure de la Haute Juridiction au vu de la nature des faits établis.
  
- ccass crim **23.01.2019** : un particulier employeur à domicile d'une gouvernante a été condamné à vingt mois d'emprisonnement dont huit mois avec sursis et mise à l'épreuve pour agressions sexuelles, les faits relevés étant les suivants : « *dès sa première nuit, le 16 avril 2008, chez son employeur, à Tahiti, ce dernier s'était glissé nu, le matin, dans son lit, pour la réveiller, lui caressant les fesses, les seins, et le sexe par-dessus son sous-vêtement, puis tentant d'introduire son doigt dans son vagin ; qu'elle relate que des scènes de ce type se sont reproduites le matin ou la nuit, à Tahiti, étant observé qu'elle dormait dans un clic-clac, dans le bureau de son employeur, dans lequel celui-ci rentrait à toute heure pour consulter ses messages, sans avoir la disposition d'une chambre lui garantissant la moindre intimité* », la matérialité des attouchements de nature sexuelle se trouvant établie. Cet arrêt est intéressant par l'exposé par les juges des éléments caractérisant l'emprise « *que les juges déduisent la contrainte morale de la différence d'âge de trente-cinq ans entre la partie civile et M. X..., ce dernier étant un homme connu et respecté à Tahiti, à la tête de nombreuses entreprises, ayant des revenus élevés, et doté d'une forte personnalité, provoquant et profitant d'une situation de déséquilibre en sa faveur et de "mâle dominant" pour commettre les faits sur une jeune fille de vingt-deux ans, naïve et fragilisée, ayant peur de perdre son emploi et craignant son employeur* ». La pression morale relevait également du fait que la jeune enfant gardée par la victime était couchée dans la même pièce qu'elle pour dormir « *que Mme A... indiquait se débattre mais sans pouvoir crier à cause de la petite fille qui dormait à côté* ».
  
- ccass soc **05.12.2018** : cassation avec renvoi de la décision des juges d'une cour d'appel qui avaient écarté par des motifs inopérants le contenu d'attestations produites par quatre stagiaires ayant déclaré être victimes d'agissements de harcèlement sexuel et dont ils constataient qu'elles étaient effectivement de nature à caractériser un harcèlement sexuel. Les faits allégués consistaient principalement en des remarques déplacées, « *Mme Z... y indique que celui-ci lui a posé des questions sur sa vie privée lors de sa journée de coaching en janvier 2010 et a pris des photographies d'elle sans son autorisation, que Mme A... affirme que M. Y... lui faisait des remarques quotidiennes sur son aspect physique (« qu'est-ce que tu es belle) et tenait parfois des propos plus crus et ambigus (« bon quand est ce qu'on couche ensemble ?), qu'elle*

évoque de même certains gestes déplacés (« il m'a pris la main et l'a embrassée ») ainsi que la prise de photographies à son insu, que Mme B... relate que « M. Y... lui a pris le bras à plusieurs reprises en chantant des chansons salasses », qu'il a tenu devant le groupe des propos déplacés (« Mais c'est moi ton loulou, ça y est on couche ensemble une fois et tu m'oublies ») et intrusifs (« Fais attention aux garçons, lui ne lui parle pas, c'est une mauvaise fréquentation, tu es un agneau entouré de loups »), que Mme C... évoque des faits de même nature et notamment des propos déplacés relatés par un autre stagiaire M. D..., ce dernier l'ayant prévenu que M. Y... avait dit à son propos « qu'elle ne devrait pas mettre des « wonderbras », on ne voit que ça, ça ne se fait pas, elle met trop en avant sa poitrine » dont le contenu aurait pu permettre de valider le licenciement pour faute grave de l'auteur de ces faits.

- ccass crim **20.06.2018** : est condamné à 18 mois de prison avec sursis et 5000 euros d'amende pour agressions sexuelles et harcèlement sexuel aggravé à l'encontre de quatre de ses salariées, le gérant d'une boulangerie qui « avait [en l'espace de trois mois] fait des avances à caractère sexuel et avait commis sur elles des attouchements sexuels ».
- ccass **14.03.2018** : est considérée comme légitime la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et donne lieu à l'attribution de 5000 euros de dommages – intérêts à la victime, le comportement du directeur ayant « quelques semaines après son embauche, tenu à l'égard [de la salariée] des propos sexistes et déplacés, commis des attouchements sexuels et lui téléphonait en dehors de ses horaires de travail » (en l'espèce les agissements étaient constitués de « petites tapes sur les fesses, met ses deux mains sur les fesses quand il se trouve derrière elle, lui touche le ventre, les hanches, à une reprise les seins et les lui a regardés après avoir tiré sur son sous-pull, en accompagnant ses gestes de réflexions inopportunes dans des relations salariée-employeur »).
- ccass crim **07.03.2018** : est condamné à une peine dix-huit mois d'emprisonnement dont un an avec sursis un employeur « pour avoir adressé des propos et plaisanteries à connotation sexuell+e et les avoir incitées, de façon répétée et insistante, à des relations sexuelles avec lui » à quatre employées de la mairie, qui ont porté plainte du chef de harcèlement sexuel contre le directeur de service de cette collectivité publique (les agissements consistaient pour l'une des victimes en « des propositions directes de la part du prévenu qui lui a tenu des propos très crus, qu'il lui a demandé pour quoi elle serait prête à « donner son cul », lui a proposé de coucher avec elle, puis s'est approché très près d'elle pour créer une intimité », pour la deuxième en des « propos tenus sur la fessée, sur sa tenue vestimentaire, sur sa robe en dentelle et sur sa coupe de cheveux, qu'il lui a aussi proposé de s'asseoir sur ses genoux », et pour la troisième en des « propos crus, avec des remarques sur son « cul, ses seins, son ventre, ses cuisses », lui a demandé si elle aimait « le cul » et lui a fait des propositions sexuelles et a été encore plus pressant lorsqu'elle était enceinte »).
- cour administrative d'appel de Bordeaux **18.12.2017** : le harcèlement sexuel (« propos déplacés à connotation sexuelle, menace de licencier l'une d'entre elles ou au contraire de lui obtenir une mission pour le compte de son employeur, en sollicitant leur numéro de téléphone privé, en les flattant sur leur apparence physique, en leur proposant de les ramener avec son véhicule ou de les inviter à déjeuner ») de plusieurs femmes détachées dans le cadre d'un contrat de prestation extérieure par un

salarié de l'entreprise utilisatrice est retenu, « la circonstance qu'il n'avait pas autorité sur ces jeunes femmes étant sans influence ».

- ccass crim **13.12.2017** : sont reconnus comme constitutifs du harcèlement sexuel les agissements suivants : « *dépôt, sur le bureau d'une salariée, d'ouvrages et d'articles à caractère ou contenu sexuels, remarques, invitations ou propositions sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés (ces agissements, n'étant d'ailleurs pas nié, l'auteur déclarant même à l'inspection du travail : « non seulement ça ne me choque pas mais si c'était à refaire, je le referais* »), [agissements] qui ont eu pour conséquence de porter atteinte à la dignité de Mme Z... par leur caractère offensant ou dégradant et ont aussi constitué dans certaines de leurs modalités une pression pour obtenir un acte sexuel de la victime ».
- ccass soc **13.12.2017** : « *la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail et, notamment, n'avait pas mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel, et qui a relevé qu'il n'avait pas pris toutes les mesures propres à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel dénoncés par la salariée, a pu en déduire que l'employeur avait manqué à son obligation légale résultant de l'article L1153-5 du code du travail* » et le condamner à verser des dommages et intérêts à la victime de tels faits.
- ccass soc **15.11.2017** : « *avoir tenu des propos à connotation ouvertement sexuelle (comment tu fais pour tes relations sexuelles ? Tu prends tes doigts ?) lors d'une conversation téléphonique durant les heures de travail en présence d'un autre salarié à l'égard d'une jeune intérimaire de 21 ans nouvellement embauchée* » justifie « *à tout le moins* » le licenciement pour cause réelle et sérieuse.
- ccass crim **14.11.2017** : « *M. X..., usant de l'autorité que lui ont conférée ses fonctions, les a soumises de manière répétée à des gestes licencieux et à des propos indécents et déplacés dans le but de leur arracher des faveurs de nature sexuelle* », ce qui justifie l'attribution de dommages et intérêts (faits commis antérieurement à la loi de 2012).
- ccass soc **13.07.2017** : la cour d'appel ne peut écarter la qualification de faute grave pour le licenciement d'un cadre, « *la matérialité et le caractère fautif des faits reprochés au salarié, qui n'en contestait que la qualification de harcèlement sexuel, résultaient de son comportement insistant, évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique, insultant, dégradant et d'un effet très préjudiciable pour sa destinataire, ce qui était de nature à caractériser un harcèlement sexuel* ».
- ccass crim **08.06.2017** : « *si c'est à tort que l'arrêt énonce qu'une agression sexuelle n'implique pas nécessairement un contact physique, ces énonciations et celles du jugement qu'il confirme, desquelles il résulte que le prévenu, président directeur général du groupe dans lequel Mme Céline Y... était employée comme secrétaire de direction, a imposé à celle-ci des gestes à caractère sexuel comportant un contact corporel, commis avec contrainte ou surprise, mettent cependant la Cour de cassation en mesure de s'assurer que la cour d'appel a caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit d'agression sexuelle commis, par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction* » ; cet arrêt condamne l'auteur à 18 mois d'emprisonnement avec sursis, en retenant effectivement la qualification

juridique la plus appropriée, « sans qu'il soit nécessaire de s'appesantir sémantiquement sur l'expression « sauter dessus » puisqu'elle accuse M. X... d'avoir sans son consentement mis ses mains sur ses cuisses, sa poitrine et son visage en se pressant contre elle et en la retenant par le bras », les témoins « le décrivant comme un obsédé sexuel, irrespectueux des femmes et ayant des comportements et propos totalement déplacés et grossiers ».

- ccass soc **17.05.2017** : « un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel et la cour d'appel ayant constaté que le président de l'association avait « conseillé » à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien », ce dont il résultait que la salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel ». Cet arrêt rappelle également le principe de réparation distincte des préjudices, en l'espèce la possibilité d'accorder des dommages et intérêts à la victime pour le préjudice subi du fait des agissements retenus **ET** pour le préjudice lié à l'absence de mise en œuvre de la protection de celle-ci par l'employeur.
- ccass crim **26.04.2017** : a été condamné, pour agression sexuelle aggravée et harcèlement sexuel, à six mois d'emprisonnement avec sursis l'auteur d'agissements à l'encontre d'une stagiaire (« en imposant deux scènes de fellation à Mme A..., le prévenu avait incontestablement porté atteinte à la dignité de celle-ci, en raison du caractère dégradant et humiliant d'un tel acte »), « ce comportement éta[n]t cohérent avec le comportement habituellement grivois et sexiste décrit par ses collègues » et « qu'il ne faisait par ailleurs aucun doute que les gestes ainsi décrits avaient porté atteinte à la dignité de la plaignante en raison de leur caractère dégradant et humiliant, en la réduisant parce qu'elle était une femme à cet archétype encore trop répandu d'objet du désir sexuel des hommes ; que ces actes avaient également créé à son détriment une situation intimidante et hostile, puisqu'elle était en outre confrontée aux manœuvres insidieuses du prévenu visant à prendre un ascendant sur elle et à la dénigrer aux yeux de leurs collègues ». Il ressortait de l'enquête et des nombreux témoignages recueillis que « le prévenu tenait de façon régulière et non équivoque, dans le cadre des relations de travail, des propos ou allusions à caractère sexuel envers plusieurs de ses collègues femmes, allant jusqu'à concevoir un stratagème pour les surprendre alors qu'elles ne s'y attendaient pas, pour leur faire peur, afin de pouvoir ensuite instaurer une proximité physique, en les prenant dans ses bras, sous prétexte de les rassurer ».
- ccass crim **25.04.2017** : les agissements de harcèlement sexuel peuvent qualifier également l'infraction de harcèlement moral (en l'espèce l'affaire se déroulait au moment de l'annulation de l'ancienne incrimination de harcèlement sexuel par le Conseil Constitutionnel). La Cour décide ainsi que « des écrits échangés sur une feuille de correspondance professionnelle, qui s'analysent en une tentative indélicatement de séduction, d'invitations insistantes et lourdes, d'autre part, les réflexions à connotation sexuelle à l'adresse de Mme Y..., à propos de ses tenues vestimentaires, de son statut matrimonial ou de sa vie intime et, enfin, le photomontage affiché sur une des portes du cabinet exposant trois femmes obèses quasi-dénudées, censées, pour l'une d'entre elles, représenter la partie civile », faits à l'origine poursuivis du chef de harcèlement sexuel, suffisent à caractériser l'élément matériel de l'infraction de harcèlement moral.

- ccass crim **29.03.2017** : bloquer contre un mur une salariée et lui toucher les fesses constitue une agression sexuelle valant condamnation à deux mois d'emprisonnement avec sursis et une inscription au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.
  
- ccass crim **01.03.2017** : prolongation de la mesure de garde à vue d'un employeur pour des agissements de harcèlement sexuel : *« pour confirmer l'ordonnance du juge des libertés et de la détention, l'arrêt retient que, selon les déclarations des sept plaignantes employées par l'intéressé, celui-ci avait l'habitude de les inviter à son domicile, en l'absence de son épouse, pour leur offrir des boissons alcoolisées, de leur imposer des attouchements sexuels ainsi que, pour certaines d'entre elles, des relations sexuelles ; que des faits de même nature se sont déroulés dans différents endroits et ont été accompagnés de pressions pouvant aller jusqu'au licenciement si les salariées n'obtempéraient pas ; que les juges ajoutent que ces plaintes sont corroborées par un rapport de l'inspection du travail remis au procureur de la République dans lequel sont décrites les conditions de travail de ces jeunes femmes, hébergées dans une caravane où l'employeur se réservait le droit de pénétrer librement ; que l'arrêt décrit le contexte d'emprise exercée par le mis en examen sur ses victimes qui ont toutes connu d'importantes séquelles sur le plan psychologique avec, pour l'une d'entre elles, une tentative de suicide ; que les juges estiment en conséquence que la détention constitue l'unique moyen d'empêcher une pression sur les plaignantes, que l'ordre public a été troublé par des faits de cette nature et que les obligations d'un contrôle judiciaire ou d'une assignation à résidence avec surveillance électronique sont insuffisantes ».*
  
- **cour d'appel d'Orléans 07.02.2017** : *« des propos sexistes, orduriers et outrageants de la part de ses collègues, des affichages de photographies (une trentaine) à connotation sexuelle sur les ordinateurs et sur les murs de l'open-space » constituent une « ambiance » caractérisant juridiquement le délit de harcèlement sexuel et de harcèlement moral dont s'est légitimement estimée victime une des femmes travaillant sur ce plateau (« le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. C'était le cas en l'espèce. L'employeur échoue à démontrer que les faits matériellement établis par madame sont justifiés par des éléments étrangers à tout harcèlement. Le harcèlement sexuel est établi »).* Cet arrêt est le premier à tirer toute sa signification de la nouvelle définition du harcèlement sexuel, sur la création d'une situation intimidante, hostile ou offensante.
  
- cour d'appel de Paris **03.11.2016** : la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur est validée par les juges, les faits de harcèlement sexuel (non-décrits) étant établis après enquête interne et l'employeur ayant apporté pour toute réponse à cette situation une proposition de mutation comminatoire de la victime des agissements en lui indiquant *« qu'en cas de refus de cette proposition de transfert, ce refus entraînera la rupture de [son] contrat de travail pour cause réelle et sérieuse ».* Les juges ont considéré que l'employeur n'avait pas pris la décision qui s'imposait *« à la fois pertinente, adaptée à la situation et juste ».*
  
- ccass soc **14.09.2016** : le salarié harceleur avait suivi la personne qu'il harcelait *« sur le parking des salariés, dans le supermarché où elle fait ses courses près de son domicile et jusqu'à son domicile où [il est] resté à plusieurs reprises, en poste*

*d'observation pendant des heures », n'hésitait pas « à [se] répandre ouvertement de [ses] fantasmes vis-à-vis de cette salariée, et par la suite, insatisfait de la réaction de Madame Y... à [ses] approches, [n'a] pas alors hésité à jeter le discrédit sur sa personne en tenant des propos dévalorisants à son endroit ». Lors de l'entretien préalable au licenciement, il n'a pas nié ces faits mais a tenté de les minimiser en indiquant « que cela ne s'était produit qu'à trois reprises et qu'il n'aurait fait que discuter ». La cour de cassation retient par principe la qualification de faute grave dès lors que des agissements de harcèlement sexuel sont avérés.*

- ccass crim **18.11.2015** : « *M. X... a, de manière insistante et répétée, en dépit du refus des salariées de céder à ses avances, formulé, verbalement ou par messages électroniques (SMS), des propositions explicites ou implicites de nature sexuelle, et adopté un comportement dénué d'ambiguïté consistant notamment à tenter de provoquer un contact physique ; que les juges ajoutent que les salariées ont souffert de cette situation au point d'alerter l'inspection du travail ; attendu qu'en l'état de ces énonciations, desquelles il résulte que le prévenu a, en connaissance de cause, même s'il a mésestimé la portée de ses agissements, imposé aux parties civiles, de façon répétée, des propos ou comportement à connotation sexuelle les ayant placées dans une situation intimidante, hostile ou offensante objectivement constatée, la cour d'appel a fait l'exacte application de l'article 222-33 du code pénal* ». On retrouve ici quelques composantes habituelles de la qualification pénale que donnaient les tribunaux avant la loi du 06.08.2012 (les avances ou leur tentative, physiques ou non, le refus exprimé des personnes de subir ces agissements), et une référence au texte nouveau (la *situation hostile, intimidante ou offensante générée par ce comportement*), avec un apport quant à la responsabilité de l'auteur des agissements : même s'il a « *mésestimé la portée de ses actes* », il engage sa pleine et entière responsabilité pour les agissements qu'il a commis.
- ccass crim **23.09.2015** : le harcèlement sexuel peut également constituer le délit d'agression sexuelle, dans les conditions déterminées par l'article 222-22 du code pénal, si le procureur estime devoir requalifier les faits ou y substituer cette qualification.

Par ailleurs, un arrêt de la chambre criminelle de la cour de cassation a confirmé la condamnation le **12.07.2016** d'un employeur pour des agissements de harcèlement sexuel, mais sans reprendre au dispositif les éléments jugés comme constitutifs de l'infraction.

Enfin il est à noter que la chambre sociale de la cour de cassation, sans aller sur le terrain du harcèlement sexuel, non allégué par les victimes, a condamné le **26.10.2017** le « *comportement inapproprié, à plusieurs reprises, du salarié à l'égard de collègues féminines* » (« *compliments ou invitations à sortir en dehors des heures de travail formulées à l'endroit de cinq collègues féminines, sans propos à connotation sexuelle, agressive ou vulgaire et avec courtoisie ainsi que les intéressées l'ont admis* »), en ne retenant pas l'argument en défense de l'auteur des faits qui indiquait que « *si elles ont éprouvé de la «gêne» lorsqu'il les a invitées à sortir ou les a complimentées, toutes admettent ne pas lui avoir demandé explicitement d'arrêter au départ et que pour celles qui lui ont exprimé la gêne ressentie, les compliments ou invitations ont cessé immédiatement* ».

Rappelons également que la chambre criminelle aurait pu légitimement aller sur le terrain du harcèlement sexuel le **11.07.2017** en décidant de la condamnation d'un secrétaire général de préfecture, révoqué de la fonction publique pour ces faits, pour des agissements de



harcèlement moral à l'encontre de quatre victimes ; « *mode de relation déstabilisant, à connotation sexuelle marquée, [une des victimes] se sentait associée aux activités de M. X... davantage comme une présence féminine que d'un point de vue professionnel, puisqu'elle n'était pas tenue informée des ordres du jour des réunions, et qu'elle était traitée comme une stagiaire, relativement ignorée sauf pendant les voyages ou lorsqu'elle suscitait l'attention de M. X... d'un point de vue très personnel* », « *chacune des autres parties civiles a été victime de faits distincts et individualisés, dans la relation existant entre chacune et M. X..., qu'elles ne pouvaient éviter totalement puisqu'elles en étaient les collaboratrices, [et pour elles] les agissements dénoncés étaient de même nature et ont produit les mêmes effets* », s'agissant d'agissements clairement identifiables sous le timbre de cette infraction.

***Exemples jurisprudentiels complémentaires, pour la qualification des faits commis antérieurement à la promulgation de la loi du 06.08.2012***

La persistance du contenu de ces arrêts reste à confirmer au regard de l'interprétation qui sera donnée à la nouvelle loi par les juridictions. Si les agissements, quelle que soit leur nature, devraient être retenus à l'identique, il n'en sera probablement pas de même sur la recherche de l'intention ou de la démonstration naguère nécessaire du but recherché, ainsi que nous l'avons développé plus haut.

- cour d'appel de Versailles **23.02.2014**, pour une salariée victime de remarques salaces sur son physique et sa tenue vestimentaire, de « *regards déshabilleurs et de gémissements* », de questions sur sa vie intime et sexuelle, de propositions sexuelles explicites et de « *mimes* » d'actes sexuels en sa présence, de la part de nombreux adhérents d'une association, dont un membre du bureau, sont des agissements caractérisant le harcèlement sexuel. La cour confirme par ailleurs que « *les agissements de tiers subis à l'occasion du travail peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel, lequel ne suppose pas nécessairement une relation hiérarchique ni d'appartenance à la même entreprise* ».
- ccass soc **25.09.2012**, le salarié qui a « *admis sa proximité physique avec [le jeune intérimaire dont il n'était pas le supérieur hiérarchique], due selon lui à l'exiguité du poste de travail, mais sans donner aucun motif professionnel à la nécessité de se trouver à ses côtés à ce poste, et a reconnu lui avoir demandé de venir avec lui dans un sauna naturiste en Allemagne, et lui avoir téléphoné à plusieurs reprises, notamment pour lui proposer de venir boire un verre à son domicile* » a commis des agissements de harcèlement sexuel.
- ccass soc **11.01.2012**, « *le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail* ».
- ccass soc **01.12.2011** : « *des propos déplacés dans le but manifeste d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à l'égard de plusieurs salariées et en dépit de leurs remarques et protestations des attitudes* » constituent le délit de harcèlement sexuel.
- ccass soc **19.10.2011** : des propos à caractère sexuel et des attitudes déplacées commis en dehors du temps et des lieux de travail (en l'occurrence à l'occasion de soirées organisées après le travail) peuvent constituer le délit de harcèlement

sexuel prévu par le code du travail, puisque de tels actes commis « à l'égard de personnes avec lesquelles [l'auteur des agissements reprochés] était en contact en raison de son travail » doivent être considérés comme relevant de la sphère professionnelle.

- ccass crim **04.01.2011** : le harcèlement sexuel « peut être caractérisé par des attouchements répétés, imposés par un supérieur hiérarchique, ou des paroles déplacées, à connotation sexuelle » et peut même constituer l'agression sexuelle définie par l'article 222-27 du code pénal. En l'espèce le délit de harcèlement sexuel a été caractérisé en retenant les éléments suivants : « d'une part en exerçant des pressions pour qu'elle accepte des rencontres ou dîners à l'extérieur de l'hôpital, ou qu'elle lui communique ses coordonnées téléphoniques personnelles, d'autre part en lui tenant des propos déplacés, en l'appelant ma petite puce, en la menaçant de lui donner la fessée, en assortissant ses paroles de claques sur les fesses, et en lui ordonnant de s'agenouiller devant lui, et, enfin, d'une troisième part, en recherchant les contacts directs avec son corps, profitant de son désarroi pour mieux la prendre dans ses bras, en provoquant toutes les occasions pour se retrouver seul avec elle, soulever son pull pour voir sa poitrine, ou encore lui mouiller les cheveux au-dessus de la baignoire ».
- ccass soc **23.11.2010** : le harcèlement dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est constitué par des agissements tels que « passer la main sur les fesses, chercher à observer une jeune femme dans sa chambre et dans sa douche, en lui tenant des propos obscènes et en se masturbant devant elle », et « avoir recherché de façon répétée et régulière une promiscuité avec elle, notamment en lui proposant un string comme cadeau ».
- cour d'appel de Versailles **27.10.2009** : un chef de service qui pince les fesses d'une salariée contre son gré et provoque des altercations sur le lieu de travail chaque fois qu'elle déjeune avec lui, commet le délit de harcèlement sexuel.
- ccass crim **30.09.2009** : l'employeur qui a exercé une pression quasi quotidienne sur deux jeunes femmes qui se sont succédé dans son entreprise, tant au niveau de ses propos que de ses agissements, pour obtenir une faveur sexuelle commet un harcèlement sexuel dans la mesure où il s'agit plus que d'une simple tentative de séduction « compte tenu des allusions à connotation sexuelle, des gestes déplacés et du comportement dépassant très largement les conventions régissant les relations entre un employeur et ses employés ».
- cour d'appel de Nîmes **24.06.2010** : un directeur général des services qui met la « main au fesses » de plusieurs agentes municipales commet le délit d'agression sexuelle avec la circonstance aggravante d'abus d'autorité (en l'occurrence les victimes étaient toutes non-titulaires de leurs postes et le statut du directeur lui donnait pouvoir sur leur titularisation).
- ccass soc **03.03.2009** : l'employeur qui avait tenté d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part de sa salariée en multipliant les cadeaux et les appels, en se rendant à son domicile et en faisant intrusion dans sa vie privée, dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances, a commis un harcèlement sexuel.

- ccass soc **24.09.2008** : tenter d’embrasser une subordonnée mineure contre son gré sur le lieu de travail, l’emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle et l’appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse qu’elle entretenait avec un ami constitue un harcèlement sexuel.
- Cour d’appel de Bordeaux **11.01.2006** : tenter d’embrasser à plusieurs reprises une salariée sur la bouche, se livrer sur elle à des gestes impudiques (main sur les fesses), lui tenir des propos à connotation sexuelle du genre « *si j’étais nu, si j’étais dans mon bain, si je me touchais* », affirmant devant des clients que la salariée était « *une fille à coucher* », ces faits ayant entraîné une dépression nerveuse réactionnelle, et bien que l’auteur de ces faits ne lui ait jamais demandé directement de lui accorder des faveurs sexuelles, caractérise à l’encontre du concubin de la dirigeante de l’entreprise un harcèlement moral à connotation sexuelle.
- ccass soc **30.11.2004** : le fait de demander à une salariée de lui faire « *des massages de nature sexuelle* », constitue un harcèlement sexuel et des faits de violence.
- ccass crim **18.02.2004** : le harcèlement sexuel est retenu à l’encontre d’un employeur pour trois espèces :
  - 1) avoir supprimé une prime exceptionnelle à une salariée et l’avoir affecté à un poste pénible et inadapté à son handicap, alors qu’elle avait refusé ses propositions de nature sexuelle,
  - 2) avoir accordé à une salariée une promotion lorsqu’elle avait accepté d’avoir une relation sexuelle avec lui, et l’avoir reléguée au nettoyage des toilettes lorsqu’elle avait refusé de poursuivre cette relation,
  - 3) avoir caressé la joue et tenté d’embrasser une salariée et, celle-ci ayant repoussé ses avances, l’avoir licenciée.
- ccass crim **20.02.2002** : des actes de séduction s’accompagnant de mesures de rétorsion à l’égard de la salariée en raison du rejet de ces avances par cette dernière constitue un harcèlement sexuel.
- ccass crim **15.06.2000** : l’usage de pressions graves et de menaces par un professeur, en abusant de l’autorité que lui confèrent ses fonctions, dans le but d’obtenir des faveurs sexuelles constitue le délit de harcèlement moral.
- cour d’appel de Chambéry **18.01.2000** : des gestes d’amitié ambigus exercés vers une personne âgée seulement de 20 ans peuvent être interprétés comme ayant une connotation sexuelle.
- ccass soc **03.02.1999** : un comportement grossier à l’égard de salariées, avec propositions d’ordre sexuel faites à l’une d’elles en échange d’avantages professionnels, constitue un harcèlement sexuel.
- cour d’appel de Paris **16.01.1997** : le harcèlement sexuel est commis à l’encontre d’une salariée ayant subi pendant plusieurs mois des avances accompagnées d’attouchements et de promesses.

- cour d'appel de Paris **02.10.1996** : le harcèlement commis par le mari d'une gérante sur une salariée est caractérisé comme harcèlement sexuel. Cet arrêt est le premier mettant en jeu la responsabilité des personnes exerçant une autorité de fait (conjoint, famille, donneurs d'ouvrage dans le cadre de la sous-traitance, ...).

***Cependant les tribunaux « minimisent » l'impact juridique de certaines pratiques en fonction des circonstances***

Ici aussi, au regard de la nouvelle loi, et dans l'attente d'évolution éventuelle par de prochaines décisions de justice, notamment sur les notions de « *but apparent* », ou de « *familiarités réciproques* » (ccass soc **10.07.2013**), et autres « jeu de séduction réciproque » (ccass soc **25.09.2019**, développé ci-après), il conviendra de confirmer le sens de ces arrêts, et de vérifier si les exclusions retenues ci-après le seront toujours dans l'avenir.

A titre illustratif, on peut noter le dispositif de cet arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **23.09.2015** qui considère « *que les deux messages téléphoniques « SMS » adressés à la salariée par son supérieur hiérarchique avec lequel elle avait entretenu une liaison, ne démontraient que la persistance nostalgique d'un attachement sentimental de la part de celui-ci, la cour d'appel a[yant] pu en déduire que ces éléments étaient insuffisants pour laisser présumer un harcèlement sexuel* ».

- cour d'appel de Toulouse **24.06.2009** : les agissements émanant d'une personne extérieure à l'entreprise s'étant produits hors du lieu et du temps de travail, ces faits relèvent de la vie privée de la victime, sont sans lien avec l'exécution de son contrat de travail, et ne constituent pas un harcèlement sexuel dont l'employeur aurait dû protéger la salariée. En l'espèce, le fils de l'employeur, n'exerçant aucune activité salariée ou autre au sein de l'entreprise de son parent « *a émis des appels téléphoniques répétés en prononçant des paroles dont le but était d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part d'une salariée, sur son téléphone portable, à des moments où elle ne travaillait pas et ne se trouvait pas sur son lieu de travail* ».
- cour d'appel de Montpellier **06.05.2009** : « *pour déplacés qu'ils soient, les propos du directeur relatifs aux jambes et à la poitrine de deux salariées encouragées à montrer leurs seins aux clients au cas où elles n'arriveraient pas à vendre les produits, traduisent une familiarité induite par la proximité de travail au sein d'une agence bancaire regroupant un petit nombre d'employés et ne peuvent être regardés comme portant une atteinte inacceptable à la dignité des personnes* ».
- ccass soc **30.11.2005** : le harcèlement sexuel n'est pas caractérisé par des faits imprécis qui ne se sont pas produits sur le lieu de travail.
- cour d'appel de Paris **16.01.1997** : le harcèlement sexuel n'est pas constitué par une tentative d'embrassade isolée intervenue dans une atmosphère de travail de grande camaraderie (arrêt confirmé quasiment dans les mêmes termes par la même cour le **24.01.1997**).
- ccass soc **27.02.1992** : le fait d'avoir tenu des propos incorrects ne caractérise pas un harcèlement sexuel.

***Enfin une jurisprudence particulière sur la nature du « comportement » de la personne qui s'estime victime ou de l'auteur des faits, qui s'était développée au sein des tribunaux antérieurement à la promulgation de la loi de 2012, semble retrouver une certaine actualité avec l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 25.09.2019***

- ccass soc **25.09.2019** : le salarié, exerçant les fonctions de responsable d'exploitation d'une entreprise comptant plus de cent personnes, avait, depuis son téléphone professionnel, de manière répétée et pendant deux ans, adressé à une salariée dont il avait fait la connaissance sur son lieu de travail et dont il était le supérieur hiérarchique, des SMS au contenu déplacé et pornographique. La cour cependant exclut non seulement la qualification de harcèlement sexuel, mais également le fait que le cadre auteurs des faits puisse être licencié pour faute grave, ne retenant qu'une simple cause réelle et sérieuse, au motif que *« la salariée se plaignant de harcèlement sexuel avait répondu aux SMS du salarié, sans que l'on sache lequel d'entre eux avait pris l'initiative d'adresser le premier message ni qu'il soit démontré que ce dernier avait été invité à cesser tout envoi, et qu'elle avait, d'autre part, adopté sur le lieu de travail à l'égard du salarié une attitude très familière de séduction, la cour d'appel, qui a fait ressortir l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante à l'encontre de la salariée, en a exactement déduit que l'attitude ambiguë de cette dernière qui avait ainsi volontairement participé à un jeu de séduction réciproque excluait que les faits reprochés au salarié puissent être qualifiés de harcèlement sexuel »*.

Là encore la jurisprudence ultérieure confirmera ou non l'évolution de l'appréciation des juges, et dira si cette analyse doit devenir la norme. Les notions de propos ou comportements attentatoires à la dignité, et la définition à venir de ceux-ci au filtre des espèces qui seront soumises, de « *pression grave* » comme acte unique, de « *but apparent* », ne devraient plus permettre d'exonérer de sa responsabilité l'auteur d'agissements tels que ceux rapportés ci-dessus et ci-après. Datées, les décisions qui suivent doivent cependant enrichir la réflexion sur ce que sera demain l'importance du critère de connotation sexuelle, ou la définition d'une situation « *intimidante, hostile ou offensante* » pour une personne : « *à la manière d'un gentleman* », est-ce créer une atteinte à la dignité, est-ce créer une situation intimidante ?

- ccass soc **10.07.2013** : « *les seuls actes établis à l'encontre du salarié s'inscrivaient dans le cadre de relations de familiarité réciproques avec la personne qui s'en plaignait* » et ne permettent pas de retenir la qualification de harcèlement sexuel.
- cour d'appel de Dijon **17.12.2009** : un supérieur hiérarchique qui courtise une salariée « *à la manière d'un gentleman* » et cesse « *son empressement dès lors que sa subordonnée lui a mis des limites* » ne commet pas le délit de harcèlement sexuel.
- ccass soc **14.11.2007** : une blague, même de très mauvais goût, ne caractérise pas du harcèlement sexuel (en l'espèce, il s'agissait de l'envoi de photos érotiques liées à un texte sur le port du string lors de réunions). Mais l'excuse invoquée habituellement par les prévenus de harcèlement sexuel de la « *plaisanterie* » pour justifier leurs agissements n'est plus retenue dès lors que « *les victimes n'ont pas ressenti les faits dont elles se plaignent comme des plaisanteries douteuses mais*

*bien comme des agressions, que certains témoins des faits ont eu le sentiment que les limites de la plaisanterie étaient largement dépassées* » (ccass crim **11.05.2010**).

- ccass crim **19.01.2005** : la seule attitude de séduction, fût-elle maladroite et insistante, d'un supérieur hiérarchique ne suffit pas à caractériser l'infraction de harcèlement sexuel (en l'espèce l'auteur des faits n'avait jamais fait de chantage à l'emploi, ni usé d'ordres, de menaces ou de pressions dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, et la salariée n'avait jamais fait l'objet de mesures disciplinaires ou de rétorsion à la suite de ses refus réitérés).
- cour d'appel de Toulouse **02.03.2000** : l'envoi à une jeune femme de brèves missives rédigées « *sur un mode poétique à tendance romantique, sans aucun propos libertin, graveleux ou déplacé, ou visant à obtenir des faveurs de nature sexuelle* », ne saurait être qualifié de harcèlement sexuel.

Le régime de la preuve devant les tribunaux est identique à celui mis en œuvre pour la caractérisation du harcèlement moral. Celle-ci ne repose pas sur le salarié (ccass soc **09.04.2015**, « *en faisant peser la charge de la preuve du harcèlement sur la salariée et sans examiner les allégations de la salariée faisant état de pratiques de "mains baladeuses" et de l'envoi de "plusieurs sms déplacés", la cour d'appel a violé le texte susvisé* ») et peut notamment résulter d'attestations suffisamment probantes (ccass soc **05.12.2018**).

L'employeur doit conformément à ses obligations de prévention du harcèlement sexuel (articles L1153-5 et L4121-1 du code du travail) chercher à clarifier les situations ambiguës susceptibles de conduire à des pratiques de harcèlement sexuel, et *a minima*, l'employeur saisi d'une dénonciation de faits de harcèlement sexuel doit diligenter une enquête destinée à faire la lumière sur ce qui se passe réellement (cour d'appel de Douai **30.10.2009** : en se dérochant à cette enquête et en donnant raison a priori au salarié accusé de harcèlement, l'employeur contrevient à ses obligations).

A cet effet, le conseil d'Etat par arrêt du **18.07.2018** avait estimé qu'était légale la suspension temporaire « *dans le but de préserver le bon fonctionnement du service public universitaire* » d'un professeur d'université après une dénonciation de faits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel « *présentant un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité* ».

L'absence de réaction de l'employeur constitue également une faute de sa part donnant lieu au versement de dommages et intérêts (cour d'appel de Grenoble **14.09.2009** : même si une partie des agissements s'est effectivement produite au domicile de la victime ou en dehors de l'entreprise, une partie des faits s'est déroulée de façon notoire sur les lieux de l'entreprise, ce qui induit nécessairement pour l'employeur de prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir les difficultés auxquelles est confrontée la salariée). La chambre sociale de la cour de cassation a d'ailleurs retenu le **29.06.2011** la responsabilité d'un employeur au titre de l'abstention fautive pour n'avoir pas diligenté « *les enquêtes et investigations qui lui auraient permis d'avoir, sans attendre l'issue de la procédure prud'homale la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés [au harceleur] et de prendre les mesures appropriées* », alors qu'un salarié avait dénoncé des faits de harcèlement moral et sexuel. Le **06.05.2015**, la chambre sociale a encore confirmé ce raisonnement en reconnaissant les torts d'un employeur qui « *s'était contenté de hausser les épaules* » alors même « *que la salariée s'était plainte auprès de [lui], devant une autre salariée, d'avoir été victime d'une agression sexuelle sur son lieu de travail, qu'elle avait été examinée par son*

médecin traitant et placée en arrêt de travail et que son compagnon s'était rendu à la gendarmerie » (ce qu'a encore confirmé le **25.03.2020** la chambre sociale, qui avait retenu comme fautive la réaction de l'employeur qui s'était contenté de répondre à la salariée « qu'elle devait « se décoincer » »).

Cette démarche active de l'employeur est nécessaire quand bien même les personnes impliquées dans la dénonciation d'actes de harcèlement sexuel ont des liens personnels de nature privée (par analogie, ccass soc **08** et **16.04.2015**). Notons que, dans une perspective civile d'obligation de sécurité de résultat, l'employeur manque à son obligation quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements (ccass soc **11.03.2015** : manquement à l'obligation de sécurité de résultat, alors même que « la matérialité du harcèlement moral et sexuel dont a été victime la salariée par une personne de l'entreprise est caractérisée et non contestée par l'employeur ; que cependant ce dernier n'a eu connaissance du harcèlement sexuel et moral commis par son préposé qu'avec la dénonciation qui lui en a été faite, qu'il a aussitôt pris les mesures appropriées et sanctionné l'auteur, supérieur hiérarchique de la salariée, en prononçant son licenciement pour faute grave »), ce qui a bien été confirmé par la chambre sociale dans un arrêt du **13.12.2017**.

La cour d'appel de Bordeaux a rappelé le **11.01.2006** que le harcèlement sexuel non démontré pouvait cependant constituer d'autres infractions, dont le délit de harcèlement moral. Cette analyse a été reprise et complétée dans un arrêt de la cour d'appel de Nîmes du **07.07.2009** « il résulte des témoignages de l'ensemble des salariées que la responsable du magasin avait envers elles un comportement autoritaire et agressif et qu'elle se permettait régulièrement, en cours de travail, de les toucher sur différentes parties de leurs corps. S'il n'est pas établi que ces attouchements avaient pour but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle et si les déclarations des salariées dans le cadre de l'enquête pénale concordent au point que les décisions de non-lieu ont retenu une absence d'intention de ce chef, il n'en reste pas moins qu'elles subissaient, au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail, des agissements répétés de harcèlement moral susceptibles de porter atteinte à leur dignité, étant entendu par ailleurs que l'article 16-1 du Code civil prévoit que chacun a droit au respect de son corps », et plus récemment par la chambre criminelle de la cour de cassation le **25.04.2017** et le **19.02.2019** (« qu'en se déterminant ainsi, d'une part, sans répondre aux conclusions de la partie civile soutenant qu'elle avait été isolée des autres salariés en raison de la demande de son employeur de travailler chez elle en télétravail, en contradiction avec sa fiche de poste, d'autre part, sans rechercher si les faits poursuivis, dont les juges avaient admis qu'ils constituaient un comportement inadapté, n'outrepassaient pas, quelle qu'ait été la manière de servir de la partie civile, les limites du pouvoir de direction du prévenu et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du code pénal, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision »)..

Notons que la chambre criminelle de la cour de cassation a jugé le **11.05.2011** que les agissements retenus par une cour pour qualifier le harcèlement sexuel pouvaient également constituer l'infraction pénale d'exhibition sexuelle. En l'espèce, les comportements répétés du prévenu étaient constitués de « *caresse sur la cuisse, baiser forcé, tête mise entre les jambes de la collègue pour lécher son ventre* », et d'une « *présentation de son sexe en faisant signe de se masturber* ». La circulaire de la Chancellerie rappelle d'ailleurs à cet égard que si l'auteur des faits a effectivement obtenu, sous la contrainte ou la menace, un contact physique à connotation sexuelle avec la victime, la qualification d'agression sexuelle ou de tentative d'agression sexuelle, voire de viol, devra en principe être retenue pour l'engagement des poursuites, « *les magistrats du ministère public [devant] veiller à toujours retenir la*

*qualification la plus haute dès lors que les éléments constitutifs de cette qualification seront réunis ».*

C'est le raisonnement qu'a appliqué la chambre sociale de la cour d'appel de Basse-Terre le **23.02.2015** en retenant la tentative d'agression sexuelle, et ce après avoir fait l'objet d'un rappel à la loi par le Parquet de Guadeloupe, pour des faits commis par le gérant d'une société, qui *« après avoir tenté de faire boire des boissons alcoolisées à [sa salariée] l'a emmenée à bord d'un véhicule en pleine campagne, accompagné de deux autres hommes, tenant des propos aussi provoquants que vulgaires, à connotation sexuelle, en cherchant manifestement à exiger une relation sexuelle avec elle »,* agissements qui constituent *« des faits suffisamment graves, pour justifier la rupture du contrat de travail à durée déterminée, au tort de l'employeur ».* C'est également la conclusion retenue par la chambre criminelle de la cour de cassation le **08.06.2017**, jugeant que *« si c'est à tort que l'arrêt énonce qu'une agression sexuelle n'implique pas nécessairement un contact physique, ces énonciations et celles du jugement qu'il confirme, desquelles il résulte que le prévenu, président directeur général du groupe dans lequel Mme Céline Y... était employée comme secrétaire de direction, a imposé à celle-ci des gestes à caractère sexuel comportant un contact corporel (mis ses mains sur ses cuisses, sa poitrine et son visage en se pressant contre elle et en la retenant par le bras), commis avec contrainte ou surprise, mettent cependant la Cour de cassation en mesure de s'assurer que la cour d'appel a caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit d'agression sexuelle commis, par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction, dont elle a déclaré le prévenu coupable ».*

En cette matière aussi, le défenseur des droits, rendu compétent par la directive européenne sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, estime que le harcèlement sexuel est une discrimination sexiste : *« le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe constituent une discrimination ainsi que le rappelle la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui précise dans son considérant 6 : « Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives ».*

*En droit interne, l'article 1er, alinéa 3, de la loi du 27 mai 2008 dispose également que « La discrimination inclut : (...) tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

L'institution du défenseur des droits a eu l'occasion de rendre régulièrement de nombreuses décisions, après avoir été saisi par des plaignants s'estimant victimes d'agissements de harcèlement sexuel. Ci-après figurent quelques décisions récentes illustratives tant des prérogatives du défenseur des droits, que des situations qu'ont eu à vivre les personnes indiquant avoir subi de tels agissements. Le caractère « cru » de certains agissements, reproduit à partir des décisions visées, ne tend qu'à rappeler le caractère insupportable de ces comportements.

- décision du **15.10.2020**, pour une rédactrice territoriale au sein d'un service départemental d'incendie et de secours, qui indiquait avoir été victime de gestes déplacés à son égard (notamment, massages imposés, mains sur les fesses...), propos sexistes, plaisanteries obscènes, compliments ou remarques sur son physique,



rabaissement devant ses collègues. *« Elle indique ainsi, notamment, qu'au mois de février ou de mars 2017, alors qu'elle se trouvait à côté du bureau de son supérieur, celui-ci a passé sa main sous sa jupe et remonté jusqu'à sa culotte. À compter de l'été 2016, son chef, M. A, lui a, à plusieurs reprises, infligé des claques sur les fesses entre deux portes ».*

Le défenseur des droits reconnaît ici un harcèlement sexuel d'ambiance, répréhensible, puisqu'il résulte de l'ensemble des auditions des agents entendus dans le cadre de la procédure pénale que l'environnement de travail était fortement connoté sexuellement, que des blagues sexuelles y étaient fréquentes et que l'auteur des faits dénoncés avait un comportement particulier vis-à-vis de la rédactrice, une collègue analysant justement qu'à *« force on a l'impression de n'être qu'un objet par le biais de ces réflexions. Et le problème c'est que même les personnes qui sont gênées par les réflexions qui nous sont faites dans les conversations nous voient comme des objets également et n'osent pas venir nous parler. Je le sais car je le vis. Et quand ça atteint ces proportions c'est que c'est allé trop loin ».* La défenseure des droits demande en conséquence à l'employeur d'indemniser le préjudice subi par la victime de ces agissements, et de prendre les mesures disciplinaires appropriées à l'égard de l'auteur.

- décision du **09.03.2020**, pour la situation vécue par une adjointe administrative d'un hôpital des armées, qui avait fait l'objet de *« comportements tactiles de la part de M. Y »* et de propos à connotation sexuelle tels que *« Plus c'est long, plus c'est bon », « À genoux dès le matin X, ne bougez pas, j'arrive », « Tu sais X, une photocopieuse c'est comme une femme, si tu sais bien la caresser comme il faut, elle démarre au quart de tour », « Tu sais X ce que tu as fait, ça mérite une fessée ... tu sais une fessée ça peut être très agréable, je parle de fessée sexuelle, il y en a qui aime ça ».* M. Y a été condamné par le tribunal correctionnel, le 16 novembre 2017 à 6 mois de prison avec sursis et au versement de 3000€ de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel.
- décision du **06.03.2020**, pour la situation de deux conseillères en insertion professionnelle, et au profit desquelles il réclame d'indemniser les réclamantes pour les préjudices subis, elles qui indiquaient que leur supérieur hiérarchique *« exerce envers nous des brimades et des menaces en réunion collective, criant sur les salariés...des paroles déplacées parlant de sexe, des gestes déplacés touchant le corps des salariés femmes, des gestes déplacés où il montre qu'il touche ses fesses et son sexe, des pressions fortes nous dissuadant d'émettre toute plainte concernant notre souffrance au travail causée par son management auprès de la direction générale, nous promettant la guerre ... ».* L'enquête a établi que *« M. B pouvait uriner, sans gêne, devant elles et demander qu'on lui tienne son sexe »*, qu'il avait des comportements misogynes et tenait des propos à ses collègues féminines tels que suivent : *« il allait la « décapsuler » lors d'une pause dans la cuisine de l'agence, et ce devant plusieurs collègues, et qu'il aurait invité un prestataire extérieur présent à la « décapsuler », ou encore « j'aimerais voir ta tête sous mes noix de coco », « Ne ferme pas ton manteau, la vue est trop belle ».*
- décision du **29.11.2019**, qui reconnaît le harcèlement sexuel et les agissements sexistes subis par une contractuelle du ministère de l'intérieur, laquelle ayant dénoncé les faits n'avait pas vu son contrat renouvelé : *« selon son entourage professionnel, Monsieur C était connu pour son langage à connotation sexuelle, ses remarques sexistes, et pour son comportement déplacé en particulier à l'égard des femmes officiant dans la police, « qu'il ne pouvait ignorer le caractère outrancier et pernicieux de ses prétendus traits d'humour répétés à caractère sexuel, la réclamante*

*rapporta[n]t qu'« une fois, comme j'avais sursauté à un bruit, il a fait mine de retirer sa ceinture et il m'a dit que je vais poser mon gros sexe sur le bureau et là tu auras peur ».* Monsieur C a été condamné, pour les faits dénoncés, à quatre mois de prison avec sursis et au paiement de la somme de 800 € au titre des dommages et intérêts pour préjudice moral, par jugement du tribunal de grande instance.

- Décision du **27.12.2018**, qui reconnaît la commission d'agissements de harcèlement sexuel, avec le témoignage de cinq des sept personnes présentes dans le service au moment des faits, à l'encontre de deux femmes policières pour des propos tenus par leur supérieur hiérarchique : *« X, tu veux sucer ma bite ? (en mimant un geste et en mettant sa main sur son sexe par-dessus son pantalon d'uniforme), j'ai envie de te lécher les seins, de te prendre la chatte, de te gicler sur ta face, tu es bonne, tu as un cul de compétition, je t'imagine le soir en train de te mettre des godes dans la chatte (en mimant le geste et en imitant les cris : ah t'aime ça, oh oui, oh oui), je veux te baiser, tu as les yeux qui sentent le cul, viens je te mets des godes, vas-y suce-moi, j'ai envie de bouffer ta chatte, je veux te prendre le cul, salope, ça te ferait du bien de te faire enculer ! de toute manière les femmes ne sont bonnes qu'à ça, elles n'ont rien à faire dans la police ! »*, l'autre victime lui reprochant de lui avoir dit : *« C'est vrai, tu devrais te faire enculer, il y a des femmes qui aiment ça et peut être que ça te ferait du bien ! »*. Le Défenseur des droits recommande en conclusion de procéder à une indemnisation des préjudices subis par les agentes victimes, de saisir les autorités disciplinaires afin d'engager les poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur, et de demander au directeur de la sécurité publique du département de réunir le CHSCT afin de mettre en place des mesures de prévention en matière de harcèlement (moral et sexuel) et d'agissements sexistes.

« Dans les années 70, primait la contradiction suivante : les salariés adhéraient aux objectifs de l'entreprise, mais les refusaient comme travailleurs. Aujourd'hui, cette contradiction s'est transformée en paradoxe. Le salarié ne change pas de casquette pour s'opposer à l'entreprise. **Le salarié s'oppose à lui-même.** Car l'entreprise lui donne à la fois des ordres tout en lui proposant des tickets psy, un coach, un séminaire, pour apprendre à gérer son stress, à mieux vivre son travail. **Implicite, ce discours signifie que c'est le salarié qui se vit comme responsable de son malaise, qu'il n'a qu'à effectuer un travail sur lui, et que ça l'aidera à supporter la situation.** Ce discours permet de faire l'impasse sur les transformations des organisations, du management, des relations, et le stress qu'elles génèrent. Et le salarié, face à cette **injonction paradoxale**, ne comprend plus ce qui lui est demandé.

*Il se retrouve dans une plainte permanente, car c'est le seul moyen qu'il lui reste pour s'exprimer : il ne peut plus critiquer le management, il ne peut s'en prendre qu'à lui, et son travail n'a plus de sens pour lui.*

*Pour différentes raisons. Il peut simplement ne plus rien comprendre au but de son activité. Il peut aussi ne pas être d'accord avec ce qui lui est demandé. Enfin, il peut estimer être évalué avec des outils qui n'ont pas de sens pour, qui ne mesurent pas sa performance d'après lui, par rapport à des critères qui ne correspondent pas à la réalité du travail. Et ça le rend fou. ».*

*Vincent de Gaulejac, sociologue, extrait d'un article paru dans Le Monde*

Sans revenir sur les notions de responsabilité pour faute (éventuellement intentionnelle ou inexcusable) et d'obligation de sécurité de résultat, développées par ailleurs, et sans faire doublon avec la synthèse de l'interprétation des tribunaux concernant les harcèlements, exposée *supra*, qui ne constituent somme toute qu'une forme de violence interne ou externe à l'entreprise, il est apparu que la jurisprudence a dégagé une somme de principes à retenir pour les cas de violences au travail.

Pour rappel à titre de violences internes, rappelons que les cours ont jugé que tant les propos (des « *violentes remontrances n'ont pas lieu d'être dans une relation de subordination* », l'employeur « *doit veiller à ce que les salariés aient un comportement respectueux entre eux* », commet une faute le cadre qui « *abreuvait d'insultes, d'injures et de menaces ses subordonnés* », etc.), que des violences plus « insidieuses » (notamment dans l'intention ou ayant pour effet d'humilier le salarié, comme des rumeurs par exemple, ou encore l'énonciation que « *le fait de porter à la connaissance du personnel, sans motif légitime, les agissements du salarié nommé désigné constitue une atteinte à la dignité de celui-ci de nature à lui causer un préjudice* »), et que des actes plus physiques n'étaient pas acceptables dans une relation de travail, soit en le qualifiant de « **conditions de travail contraires à la dignité humaine** », au regard des dispositions du code pénal, soit en rattachant les faits fautifs commis aux infractions caractéristiques de harcèlement.

L'employeur, contraint de protéger ses salariés de l'exercice de **violences internes** (entre salariés ou services, ou dans le cadre des relations hiérarchiques), doit également mettre en œuvre la prévention contre les **agressions externes** causées par les clients, les fournisseurs, ou tous tiers étrangers à l'entreprise (on pense plus particulièrement au secteur financier dans le cadre des braquages), mais aussi par les personnes dont une institution peut être amenée à

s'occuper (insertion, service social, pénitentiaire, services publics). Il est considéré à cet égard que l'employeur est nécessairement responsable des faits de violence intervenus dans son établissement et qu'il manque à son obligation de sécurité de résultat « *lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements* » (ccass soc **23.01.2013**). A la lumière de l'arrêt du **01.06.2016**, il conviendrait aujourd'hui de rajouter à cette motivation la condition de l'absence de mise en œuvre de la prévention pour obtenir l'engagement de la responsabilité sur la base de l'obligation de sécurité de résultat.

L'ensemble de ces violences, évènements nécessairement traumatisants, peuvent et doivent être déclarés en accident du travail par l'employeur, ou le salarié en cas de carence de son employeur, dès lors qu'un lien essentiel avec le travail peut être établi, conformément à l'article L411-1 du code de la sécurité sociale<sup>13</sup>.

### *1) Violences internes*

Dès le **23.04.2003**, la chambre criminelle de la cour de cassation avait reconnu comme fautive la violence d'un employeur, définie alors par « *des actes de violence, brimades, injures et autres vexations, au cours de leur travail et devant les clients* ». Elle confirmait ainsi sa propre jurisprudence du **04.03.2003** qui caractérisait ainsi à l'encontre d'un gérant le délit de soumission de personne vulnérable à des conditions de travail contraires à la dignité humaine du fait des « *hurlements permanents, vexations et insultes publiques* » à l'encontre de ses salariés, et l'utilisation de « *procédés inadmissibles pour les humilier* ». Cet arrêt retenait également comme constitutif de violences volontaires la « *surveillance particulière* » dont était l'objet une salariée, sa « *mise à pied injustifiée [...] qui relève en fait d'une brimade* », une multiplication d'entretiens disciplinaires et une « *sanction vexatoire* ».

Plus récemment, par un arrêt du **06.04.2011**, la chambre sociale de la cour de cassation a retenu comme fautive les « *agressions verbales et physiques du dirigeant de l'entreprise* », qui « *avait molesté et injurié [sa salariée]* », et a justifié le **08.06.2011** la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié qui avait eu une altercation avec son employeur, en retenant que « *manque gravement à ses obligations l'employeur qui porte une atteinte physique ou morale à son salarié* ». Cette atteinte morale peut résulter par exemple de l'humiliation publique « *en présence d'autres salariés de la société et de tiers* » (ccass soc **10.11.2010**), ou de la situation où « *l'employeur avait adopté à l'égard de M. X... un comportement relevant d'une agression verbale, inadmissible de la part d'un chef d'entreprise* » (ccass soc **26.10.2011**).

---

<sup>13</sup> « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ». Pour une illustration, voir la décision de la cour d'appel de Toulouse du **28.03.2014** (« *l'existence d'un choc émotionnel provoqué aux temps et lieu du travail à la suite des propos tenus par Monsieur M. et du ton violent, inutilement humiliant et inadapté employé par ce dernier est, donc, suffisamment établie, l'existence de cette lésion psychologique étant confirmée par le certificat médical susvisé établi dès le lendemain des faits. Dès lors, en l'état d'un tel trouble de nature psychologique ainsi survenu aux temps et lieu du travail, Madame L. bénéficie de la présomption d'imputabilité au travail prévue par l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale* »).

Une décision de la chambre criminelle de la cour de cassation du **01.04.2014** a d'ailleurs condamné un employeur à cinq mois d'emprisonnement avec sursis pour violences volontaires après qu'il eut agressé physiquement un de ses vendeurs qui « *avait sollicité pour effectuer une réparation un avenant à son contrat de travail avec une revalorisation de son salaire ; que la gérante refusait et l'insultait en lui disant qu'il n'était « qu'une merde » ; qu'un moment plus tard, elle revenait et lui disait que son mari l'attendait dans la « petite salle » ; que les premiers mots de M. X...à son égard étaient « enlève tes lunettes, sinon je vais les casser » ; qu'il refusait et M. X...tentait de les lui retirer lui-même, l'insultait et s'énervait en lui reprochant d'avoir saisi l'inspection du travail, et de vouloir « couler la boîte » ; qu'il lui ordonnait de prendre des congés restants et de partir sur le champ ; qu'alors qu'il commençait à rassembler ses affaires, il l'avait coincé dans un réduit et l'avait frappé aux jambes, aux genoux, en bas des reins et au visage ; que, comme il était prostré, en pleurs dans un coin, se protégeant la tête, il lui intimait l'ordre de se défendre et le relevait brutalement ; qu'ayant dû voir qu'il saignait de la bouche, il s'arrêtait de lui porter des coups et allait chercher son épouse, laquelle lui signifiait qu'il pouvait aller chercher du travail ailleurs, mais qu'elle ne le « luperait pas » auprès des éventuels futurs employeurs qui se renseigneraient sur lui, alors qu'il s'apprêtait à quitter le magasin, M. X...l'avait rattrapé et lui avait demandé de rendre sa chemise de travail aux couleurs du magasin, sans doute parce qu'elle était tachée de sang ; que, traumatisé, il appelait téléphoniquement ses parents et rentrait à leur domicile à petite vitesse, persuadé que son agresseur le suivait ; que, constatant son état et qu'il saignait, ses parents l'avaient conduit à la gendarmerie puis aux urgences médicales ».*

Ce qui est défini ainsi comme une ou des violences de l'employeur peut également s'exercer hors du cadre professionnel, comme l'a jugé la chambre sociale de la cour de cassation le **23.01.2013** en validant la décision d'une cour d'appel ayant « *constaté que dans la soirée du 28 juin 2006, alors que la salariée, qui était en arrêt de travail depuis le même jour, s'était rendue à son club de bridge, l'employeur avait fait irruption brutalement dans la pièce où [elle] se trouvait, remettant en cause avec véhémence l'état de santé de celle-ci et exigeant qu'elle lui remette son arrêt de travail, et qu'agressée publiquement, l'intéressée, choquée, s'était trouvée dans un état de sidération nécessitant le secours des personnes présentes ; qu'elle a ainsi caractérisé un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations justifiant la prise d'acte, peu important que les faits, qui étaient relatifs à un différend d'ordre professionnel, se soient déroulés en dehors du temps et du lieu de travail ».*

La cour d'appel de Nouméa, dans un arrêt du **06.10.2005**, a condamné un cadre et la société qui l'employait solidairement pour des faits de vexations commis par celui-ci à l'encontre d'une salariée. Sont énoncés des faits de violences ou leurs conséquences susceptibles d'être retenus pour caractériser l'infraction :

- un « *caractère bourru* » du cadre auteur des agissements et des déclarations aux employés sous ses ordres « *qu'il n'avait jamais vu autant de cons au mètre carré* » ;
- la critique du fait « *qu'une femme puisse être chef de service* », et plus globalement le dénigrement des subordonnés ;
- les injures et brimades qui « *ne peuvent en aucun cas être considérées comme des manifestations du pouvoir de direction d'un chef de service, mais constituent des vexations inadmissibles à l'égard de salariés travaillant sous ses ordres* » ;
- le fait que « *sur les cinq employés qui se trouvaient sous ses ordres, et qui ont eu à subir les insultes et humiliations, deux ont demandé à changer de service, une a été*

*mise en arrêt de travail pour dépression et une s'est donné la mort* », stratégie destinée à « mettre en place son équipe en éliminant les employés en place » ;

- le double rappel que, d'une part, le cadre auteur des faits, qui connaissait la fragilité de la salariée « devait d'autant plus être attentif à l'impact que pouvaient avoir ses paroles et ses actes de dénigrement au quotidien », et d'autre part, l'employeur de ce cadre engage sa responsabilité civile pour les actes commis par son commettant.

Un gérant salarié a ainsi pu être licencié pour faute grave, notamment en raison de son « *comportement brutal, grossier et discriminatoire à l'égard des salariées* » (ccass soc **01.10.2014**), et un salarié pour faute grave également pour avoir « *proféré des insultes et fait preuve d'agressivité à plusieurs reprises à l'égard de ses collègues de travail* » l'employeur, tenu d'une obligation de protection de la santé physique et mentale de ses salariés, « *ne pouvait prendre le risque de voir se renouveler même pendant la durée limitée du préavis un tel comportement* » (ccass soc **19.01.2017**). Le **10.11.2016**, la chambre sociale a admis le licenciement d'un rédacteur en chef adjoint qui avait menacé une collaboratrice par téléphone, en laissant des messages sur sa boîte vocale la menaçant de la « *détruire de façon très professionnelle et de faire circuler des bruits sur [elle]* ».

La « violence » n'est pas susceptible d'être exclusivement descendante et des salariés ont pu être condamnés sur ce chapitre, soit pour des actes à l'encontre de leur ligne hiérarchique, soit pour des agissements commis contre leurs pairs.

Le **04.04.2006**, la chambre sociale de la cour de cassation a estimé que « *constitue une faute grave le fait pour un salarié de harceler téléphoniquement un autre salarié, de l'injurier et de l'agresser* ». Ces faits ne relèvent pas de la vie personnelle, « *dès lors qu'il apparaît que les appels téléphoniques reprochés ont été émis au moyen de l'appareil portable mis à disposition du salarié pour l'exercice de ses fonctions [...] et que l'agression s'est produite sur les lieux et pendant le temps de travail* ».

La chambre criminelle de la cour de cassation a affiné cette analyse en jugeant le **30.09.2009** que constituait des violences et une atteinte volontaire à l'intégrité de la personne le fait de lui adresser « *des textos ou des SMS malveillants et réitérés de jour comme de nuit, en vue de troubler sa tranquillité* ».

Un autre travailleur peut ainsi se rendre coupable personnellement de violences en engager sa responsabilité propre, y compris disciplinaire, pour des « *faits répétés d'insultes, de menaces verbales et physiques et de comportements humiliants et dégradants à l'encontre des agents d'entretien* » (ccass soc **21.05.2014**). C'est ce qu'a à nouveau confirmé la chambre sociale le **16.09.2015** en retenant que les « *insultes et menaces proférées par le salarié au cours d'une altercation intervenue sur la voie publique devant plusieurs membres du personnel* » pouvaient justifier un avertissement disciplinaire dès lors que l'agression verbale se rattachait à la vie professionnelle de l'entreprise (reproches sur les compétences, présence d'autres salariés).

Plus récemment, par arrêt du **30.01.2019**, la chambre sociale de la cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave d'un ouvrier pour un « *manque de retenue du salarié caractérisé par un comportement agressif envers ses collègues de travail et une insubordination réitérée* », et alors même que ce comportement avait été toléré jusque-là par l'employeur pendant plusieurs mois. C'est également ce qu'a dit la cour d'appel de Dijon le **09.07.2020**, en retenant comme justifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un salarié qui avait agressé physiquement un intérimaire sur le parking de l'usine juste avant leur prise de poste (« *manque également de pertinence l'affirmation selon laquelle l'accrochage entre les deux salariés serait intervenu hors du lieu et du temps de travail, alors qu'à 5h20 du*

*matin, les deux salariés arrivaient à l'entreprise pour prendre leur poste à 5h30, et qu'au surplus, le parking de l'entreprise ne constitue pas un parking public »).*

Le fait pour le salarié de *« préférer des injures à connotation raciste à l'encontre d'une autre personne travaillant dans l'établissement »* justifie le licenciement pour faute grave *« car ces propos interdisent toute relation ultérieure de travail »* (ccass soc **12.10.2004** déjà jugé par un arrêt de la même chambre du **02.06.2004** concernant un salarié qui traitait plusieurs de ses subordonnés de *« negro »*, rejetant l'analyse d'une cour d'appel qui qualifiait ces faits de simplement *« déplacés, voire de mauvais goût »*). La cour d'appel de Paris le **07.09.2016** a qualifié de violence morale les propos racistes d'un directeur d'entreprise (*« tu as le droit de venir avec tes deux chocos »*), retenus comme *« expression particulièrement blessante vis-à-vis de [la salariée visée par les propos], personne de couleur originaire du Cameroun »*. La chambre sociale de la cour de cassation a été encore plus explicite le **05.12.2018** en jugeant que *« des propos humiliants et répétés à connotation raciste tenus par un salarié à l'encontre d'un autre salarié sont constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise »*.

Justifient également le licenciement pour faute grave, comme le justifient *« les injures à l'égard d'un subordonné de santé fragile, retenues dans l'arrêt »* (ccass soc **19.01.2010**), les *« propos injurieux et diffamatoires »* à l'encontre de la personne morale de l'entreprise, comme du chef d'entreprise (cour d'appel de Versailles **15.09.2010**), car dépassant les *« limites admissibles du droit d'expression »*.

Par une décision en date du **05.03.2015**, la chambre sociale de la cour de cassation a caractérisé l'intention de nuire du salarié vis à vis de son employeur et de son entreprise justifiant ainsi le licenciement disciplinaire pour faute lourde du salarié ayant pratiqué *« le détournement de matériel informatique de l'entreprise sanctionné par une condamnation pénale de recel, les menaces et violences commises sur le personnel de l'entreprise ou sur ses représentants, ou sur leurs biens, dont certaines également sanctionnées pénalement, l'affichage sur des lieux publics de tracts diffamatoires par le salarié, l'envoi de correspondances ou d'appels téléphoniques malveillants »*.

Cette logique a été retenue par la chambre sociale de la cour de cassation le **09.10.2019**, à l'encontre d'un salarié *« qui avait eu une attitude agressive et injurieuse à l'égard de deux supérieurs hiérarchiques »*, mais aussi le **12.06.2019** alors que *« le salarié avait, dans deux lettres diffusées à des personnes extérieures à l'association, tenu, à l'égard de l'auteur du licenciement de son épouse, des propos, dénués de pondération, faisant état d'une politique qui bafouait la vérité dirigée par un homme qui ne disposait d'aucune légitimité réelle et qu'il convenait de mettre fin à la folie destructrice s'étant emparée de ce service et aux actions délétères de certains de leurs représentants au niveau local, et qu'une poignée d'individus disposait d'un pouvoir quasi dictatorial »*, décidant dans les deux cas que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse.

Cependant certains tempéraments peuvent être retenus par les tribunaux (conseil d'Etat **22.10.2008** : cas de propos injurieux prononcés lors d'entretiens disciplinaires engagés par la direction à la suite d'un conflit social très tendu), qui font ainsi preuve de pratique en reliant les faits aux circonstances dans lesquels ils se sont produits. C'est également le cas pour des situations conflictuelles qui finissent en polémique médiatique entre le salarié et l'employeur (ccass soc **28.04.2011**), qui ne constituent pas un abus de la liberté d'expression, ni de l'un ni de l'autre. Plus anecdotique, par arrêt du **28.01.2015**, la chambre sociale de la cour de cassation a retenu que n'était pas fautif *« le salarié [qui] pensait s'adresser par téléphone non*

à son supérieur hiérarchique mais à un ami, ce dont il résultait que les propos incriminés ne pouvaient constituer une insulte adressée à l'employeur ».

Le **07.04.2009**, la cour d'appel d'Aix en Provence avait déjà apporté plusieurs éléments d'éclairage intéressants :

- constitue une violence susceptible de caractériser un harcèlement moral le fait de « *refuser une demande sur un ton agressif, avec des gestes violents tels que jet de clés sur le bureau et claquage de porte* » ;
- constituent également des violences la façon de traiter les salariés : « *ironie, mépris, moqueries, violences verbales ou écrites, intimidation, chantage au silence, pressions pour obtenir des attestations en faveur des dirigeants* » ;
- est fautif le comportement qui témoigne « *de la réalité d'une ambiance professionnelle tendue marquée par des violences verbales répétées du supérieur hiérarchique, les humiliations devant la clientèle et les autres salariés, un comportement outrancier, peu compatible avec des responsabilités au sein d'une entreprise, ayant empiré après que [la victime de ces agissements] ait fait état de problèmes particuliers auprès de la direction* » ;
- « *commet une faute l'employeur qui maintient une salariée harcelée dans la situation antérieure, **de surplus confrontée à la vindicte de la personne qui l'a harcelée**, pour avoir été destinataire des copies des courriers échangés avec l'employeur* ».

La cour d'appel de Versailles, par un arrêt du **28.03.2012**, a également pu faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié victime de « *menaces de mort réitérées* » de la part de son employeur, et la chambre sociale de la cour de cassation a retenu le « licenciement verbal », donc infondé, d'un salarié dont « *l'employeur, après avoir proféré des insultes à caractère raciste et menacé de violences le salarié, lui avait enjoint de quitter son poste de travail en lui indiquant qu'il devait s'arracher vite du restaurant* », qu'il allait lui « *casser le reste de ses dents et lui mettre le nez en sang* » et que « *s'il revenait il lui arracherait la tête* » » (ccass soc **12.05.2015**).

La chambre sociale de la cour de cassation a jugé le **12.05.2010** que « *le fait pour un salarié d'avoir, sous des pseudonymes féminins, entretenu pendant plus d'un an avec un de ses subordonnés une correspondance soutenue, avec son ordinateur professionnel et pendant son temps de travail, consistant à le manipuler pour lui faire croire qu'il entretenait une relation amoureuse et sexuelle virtuelle avec successivement deux femmes afin de développer son emprise psychologique sur lui, constitue une violence morale justifiant la rupture immédiate de son contrat de travail* ».

Le **07.04.2010**, la chambre criminelle de la cour de cassation a rappelé que « *le délit de violences volontaires peut être constitué en dehors de tout contact matériel avec le corps de la victime par tout acte ou comportement de nature à causer sur la personne de celle-ci une atteinte à son intégrité physique ou psychique, caractérisée par un choc émotif ou une perturbation psychologique; que le délit de violences suppose un acte positif sciemment commis avec la prévision qu'il en résultera une atteinte à la personne d'autrui, quel que soit le mobile ayant inspiré le prévenu* ». Si cette définition permet notamment de caractériser les phénomènes de « bizutage » (dont la cour indique que s'il n'y a pas d'atteinte à la dignité, il peut être considéré comme « tolérable », ccass soc **08.10.2014**), en l'espèce il s'agissait d'une simulation d'agression et de prise d'otage de cadres opérée à l'initiative de la direction, dans le



but déclaré de développer la cohésion de l'encadrement ... L'exhibition sexuelle d'un salarié qui avait « *baissé son pantalon et son sous-vêtement* » devant des collègues féminines est un autre exemple de ces violences « immatérielles » (ccass soc **08.10.2014**).

La chambre sociale de la cour de cassation s'est également prononcée sur les faits de violence physique pendant le déroulement d'un mouvement de grève dans une entreprise par deux arrêts du **14.04.2010**. En l'espèce un salarié gréviste, après s'être cagoulé, avait lancé des pierres et des œufs (« *pour les marquer de jaune* ») sur plusieurs de ses collègues non-grévistes, en provoquant des blessures physiques. L'intention de nuire est claire, la violence non équivoque. Si la cour dans cette affaire rejette la qualification de faute du salarié pour ces agissements, ce n'est que parce que le moyen introduit pour le pourvoi était nouveau et donc irrecevable, et non parce que les agissements ne constitueraient pas une violence fautive.

L'employeur, comme les tribunaux, apprécie de façon circonstanciée la gravité des actes de violence dont ils sont informés. Peut ainsi être exonéré d'une partie de sa responsabilité, le salarié auteur de violences lorsqu'il répondait lui-même à une provocation ou à une agression de ses collègues de travail (ccass soc **11.06.2002** et **28.06.2006**, et ccass soc **14.09.2010** qui retient que le comportement d'une salariée s'expliquait et était justifié par la situation créée par la décision de l'employeur, pour des faits de violence verbale et de menaces physiques émanant du mari d'une salariée que son employeur avait invité à quitter les locaux de l'entreprise en la dispensant de travail de retour de maternité, ou encore l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **10.11.2010** dans lequel il est jugé que n'est pas justifié un licenciement pour faute lorsque « *la cour d'appel [a] constaté que les faits commis par le salarié, à l'origine de son licenciement, étaient pour une large part imputables au comportement agressif et parfois menaçant de son supérieur hiérarchique dont l'employeur avait été informé sans prendre aucune mesure pour le faire cesser* »), sauf riposte disproportionnée (ccass soc **14.05.1998** : le salarié avait sorti un couteau de sa poche et l'a ouvert en menaçant un autre salarié d'en faire usage contre lui suite à des provocations verbales), ou encore lorsque les injures sont familières dans le milieu professionnel concerné (ccass soc **19.01.2010**).

L'excuse de provocation ne joue cependant pas dans toutes les situations et notamment pour celles où les faits en sont exclusifs (ccass soc **04.03.2015**, « *les faits de violences et les propos irrespectueux commis sur la présidente de l'association, de provocation, menaces et allégations devant des résidents de vols de marchandises tenus à l'encontre de plusieurs collègues et de mise en cause systématique d'une autre salariée rendaient impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise et étaient constitutifs d'une faute grave* »).

Rappelons que la chambre sociale a analysé comme sans cause réelle ni sérieuse le **12.07.2010** le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant eu « *une réaction excessive, voire agressive [en l'occurrence des propos injurieux et agressifs à l'encontre de son employeur qui lui demandait des astreintes supplémentaires], lorsque cette réaction a lieu dans un contexte physiquement éprouvant d'exécution du contrat de travail* » (voir pour une solution similaire ccass soc **30.11.2010**, pour des propos désobligeants d'un salarié à l'encontre de son employeur qui entendait lui imposer un changement de poste de travail). Mais elle reste la plupart du temps sur une jurisprudence bien ancrée, dans les cas où aucune « excuse légitime » de cette nature ne peut être détectée, d'un principe de reconnaissance de la faute grave pour le cas de « *propos agressifs et insultants* » à l'égard de sa hiérarchie (ccass soc **03.11.2010**), ce qu'a encore confirmé la cour le **09.04.2015** (« *le salarié, mécontent de son planning et sollicitant sa modification, avait provoqué une altercation violente, dont il ne contestait pas la matérialité et ayant pour seule origine son comportement agressif, injurieux*

et déplacé ») et le **02.07.2015** en déclarant légitime un blâme sanctionnant un comportement violent à l'encontre de la DRH, même dans l'exercice de son mandat de représentant du personnel par un salarié (« *comportement violent, en s'en prenant de façon agressive et réitérée à la directrice des ressources humaines qu'il avait empêchée de présenter les dossiers à l'ordre du jour en éteignant de force le rétroprojecteur à plusieurs reprises, en lui arrachant ses dossiers des mains, et en lui hurlant aux oreilles* »). A ce titre elle ne considère pas l'état de grossesse comme une excuse au « *comportement agressif et inadapté de la salariée, [aux] injures et menaces à l'égard de ses collègues et de son supérieur hiérarchique, à la contestation de son autorité devant toute l'équipe commerciale et à l'exercice de pressions pour obtenir des informations confidentielles* » (ccass soc **31.03.2016**).

En 2018, deux arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation ont précisé encore le régime des violences d'un travailleur à l'endroit d'un employeur :

- le **28.03.2018** : le fait d'agresser physiquement son employeur justifie le licenciement de l'auteur pour faute lourde : « *le salarié avait, au cours d'un entretien disciplinaire, volontairement et de manière préméditée, agressé le gérant de la société lui occasionnant un traumatisme crânien avec une incapacité totale temporaire de travail de quinze jours, la cour d'appel a pu en déduire que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde* ».
- le **04.07.2018** : le fait de menacer explicitement de mort son employeur justifie un licenciement pour faute lourde : « *le salarié avait eu un geste de menace d'égorgement à l'égard de l'employeur et l'avait ainsi directement menacé de mort, la cour d'appel a pu en déduire que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde* ».

Le fait pour un salarié d'exercer des violences physiques au temps et lieu du travail sur un autre salarié est tout aussi fautif, « *malgré le caractère unique des faits, l'ancienneté du salarié et l'absence de tout reproche antérieur* » (ccass soc **21.10.1987**). A plus forte raison, tenter d'étrangler un collègue constitue une faute grave (ccass soc **20.10.2011**), comme lorsque « *la salariée au cours d'une altercation avait tenu un cutter dont la lame était sortie en direction d'une autre salariée, [la cour d'appel retenant avec raison] que ce comportement caractérisait un manquement à l'obligation de sécurité* » (ccass soc **30.10.2013**). le **08.10.2014**, la chambre sociale de la cour de cassation a également jugé que « *les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachaient à la vie de l'entreprise* » et pouvaient justifier un licenciement pour faute grave, tout comme le fait de répéter ce type de comportement dans le temps (ccass soc **01.07.2015**, « *la salariée avait fait preuve, le 14 mai 2009, d'un comportement très agressif à l'égard de ses supérieurs accompagné d'accusations et d'une forme de violence et qu'elle avait déjà eu, les 6 février et 6 mars 2009, une attitude similaire avec deux autres salariées* »).

La cour a pu juger également que « *le fait pour un salarié de laisser volontairement tomber, depuis un échafaudage, un marteau sur son employeur* » était justificatif de violences fautives (ccass soc **09.02.2010**).

La chambre civile de la cour de cassation a pu juger le **04.02.2010** que l'agression de la part du gérant à l'encontre d'un de ses salariés (en l'espèce, l'employeur a été déclaré coupable de violences volontaires pour ces faits par un tribunal correctionnel) constitue une faute

intentionnelle qui permet à la victime de saisir la commission d'indemnisation des victimes d'infraction. Cette analyse a été confirmée par la même chambre le **18.03.2010**, dans une affaire où un fonctionnaire de police en avait tué un autre par arme à feu, comme par l'arrêt de la chambre sociale du **12.07.2010** qui expose que le licenciement prononcé par un employeur pour l'inaptitude d'un salarié, qu'il a causée lui-même par son agressivité, peut être frappé de nullité.

L'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **03.02.2010** rappelle que ce n'est pas parce que l'employeur n'aurait pas eu les moyens de juger de la réalité de violences commises par un salarié sur un autre, sans témoins, qu'il ne devait pas prendre les mesures nécessaires pour l'en préserver. Le **21.06.2006**, et par jurisprudence confirmée le **07.02.2007**, la chambre sociale avait eu l'occasion de rappeler que l'employeur informé des difficultés d'un de ses cadres avec un salarié, « *qui l'a agressé, provoquant un infarctus du myocarde* », et qui ne sanctionne pas immédiatement ce dernier et « *attend l'exercice par les délégués du personnel de leur droit d'alerte, concernant le comportement [dudit] salarié envers ses collègues de travail* » pour intervenir, manque à son devoir d'exécution loyale du contrat de travail et engage sa responsabilité. Le **23.09.2009**, la même chambre avait eu l'occasion de rappeler dans une affaire de dénonciation de violences morales entre deux salariés que « *même si le harcèlement moral allégué à l'encontre [d'un collègue] n'était pas établi, la nécessité de séparer les deux salariés était patente, [...] l'employeur ne pouvait pas soutenir qu'il n'était pas informé de l'état de dépression du salarié, de son lien avec sa situation professionnelle et du danger généré par le maintien de cette situation* », et que des modifications des conditions de travail marginales (changements d'horaires ne permettant pas la séparation totale des deux salariés) étaient insuffisantes pour considérer que l'employeur avait pris toutes mesures pour prévenir le renouvellement de la situation. Le **15.12.2010**, la chambre sociale de la cour de cassation a encore rappelé, en condamnant un employeur pour une réaction trop mesurée (un simple « *rappel des règles élémentaires de courtoisie* » après une violente altercation physique entre deux salariés), que celui-ci ne devait tolérer aucune violence dans son entreprise. Jurisprudence confirmée par la chambre sociale le **29.06.2011**, « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* », au surplus quand « *l'employeur ne justifiait d'aucune diligence pour mettre fin à cette situation conflictuelle* », comme plus récemment par la chambre sociale le **23.01.2013**, qui a cassé la décision d'une cour d'appel qui avait considéré que « *le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ne revêt pas, compte tenu de l'existence d'un affrontement entre deux salariés titulaires de postes de direction, un caractère de gravité de nature à justifier la prise d'acte* ».

La contrainte morale exercée par un employeur à l'encontre d'un salarié fait également partie des violences internes et justifie la résiliation judiciaire avec indemnités du contrat de travail de ce dernier (ccass soc **11.05.2017**). En l'espèce, « *le salarié avait été exposé à l'amiante sans équipement de protection ni information spécifique pendant un chantier de plusieurs semaines, d'autre part que, pendant son arrêt maladie, l'employeur avait exercé à son encontre des manœuvres d'intimidation aux fins de le contraindre à reprendre son poste de travail sans tenir compte de son état de santé, actes qui, s'ils ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral, constituaient un comportement déloyal, la cour d'appel, sans être tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a pu en déduire que ces manquements étaient d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail* ».

De façon plus anecdotique, la chambre criminelle de la cour de cassation a retenu le **29.01.2008** la commission du délit d'entrave à l'exercice des fonctions de délégué du personnel, à l'encontre du délégué titulaire qui a intimé le silence à sa suppléante en termes excessifs (« *la moindre des corrections c'est de la fermer [...], c'est de la fermer complètement, sinon ça va très mal tourner, si vous voyez ce que je veux dire* »). La violence, exercée dans ces circonstances particulières, peut donc constituer une infraction pénale différente mais néanmoins liée à sa caractérisation.

## 2) *Violences externes*

La jurisprudence sur les violences externes au travail est plus rare que celle concernant les violences internes à l'entreprise, hormis pour la reconnaissance de ses conséquences sur la santé des travailleurs. L'essentiel des décisions porte en effet sur des contentieux de reconnaissance en accident du travail des violences subies par le fait de personnes extérieures à l'entreprise, mais tend à se compléter de décisions portant sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.

Les salariés ne doivent commettre aucun acte de violence verbale ou physique envers les clients de l'entreprise, sauf à commettre une faute grave (ccass soc **29.03.2000**). Cependant le fait d'exercer cette violence doit s'analyser au regard des circonstances dans lesquelles l'acte a été produit, et ceci même si elle s'est exercée à l'encontre d'un jeune résident de l'établissement dans lequel le salarié auteur des faits travaillait (ccass soc **18.03.2009**). Il a été également jugé que gifler une cliente n'était pas nécessairement fautif (ccass soc **22.09.2010**), quand « *la salariée, seule en caisse face à une cliente agressive et menaçante, en dépit d'un appel au secours demeuré vain, sa supérieure hiérarchique assistant à la scène sans intervenir, a agi par auto-défense* ».

Le **15.06.2004**, la chambre civile de la cour de cassation a posé les principes de reconnaissance en accident du travail des « *troubles psychologiques présentés par un salarié en conséquence d'un choc émotionnel provoqué par l'agression dont il avait été victime sur son lieu de travail* » (menace par un client avec une arme de 6<sup>ème</sup> catégorie sur le lieu de travail).

En matière d'agressions, de braquages plus spécifiquement, la chambre sociale de la cour de cassation a mis en jeu le **26.09.2012** la responsabilité civile de l'employeur pour le non-respect de son obligation de sécurité de résultat, « *attendu qu'ayant constaté que la seule mesure prise à la fin de l'année 2006 était l'installation d'une caméra de surveillance placée à l'extérieur du magasin, que la proposition de soutien psychologique avait été faite le 2 août 2007 après la quatrième agression et retenu que cette proposition ne constituait pas une mesure de protection, que la proposition d'une mutation vers un autre magasin dont il n'est pas allégué qu'il était équipé d'un dispositif de sécurité était insuffisante et que les mesures de protection proposées par le salarié et par le CHSCT n'avaient pas été suivies d'effet* ».

L'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **28.05.2014**, outre le fait qu'elle écarte comme infondé l'argument de la responsabilité de l'Etat invoquée par l'employeur pour se soustraire à sa propre obligation de sécurité de résultat dans le cas du braquage de son magasin (« *qu'il est d'évidence que quelles que soient les mesures sécuritaires prises par les particuliers employeurs -dont le développement et la sophistication risquent au demeurant d'exacerber la violence des criminels déterminés- ils ne disposeront jamais des moyens*

*nécessaires leur permettant de suppléer les carences de l'Etat sur qui repose prioritairement la charge d'assurer la sécurité des personnes et l'intégrité des biens sur l'ensemble du territoire national »), rappelle que c'est à l'employeur de démontrer qu'il a respecté cette obligation.*

La chambre civile de la cour de cassation, le **17.03.2010**, a pu retenir la responsabilité de l'employeur du fait de l'agression d'une aide-soignante par une personne handicapée dans un établissement de soins. A cet égard l'employeur connaissant « *la dimension de l'instabilité psychique et de la violence du comportement de certains résidents* » aurait dû avoir conscience du danger « *notoirement connu* », et n'ayant pas pris les mesures nécessaires pour en préserver la salariée, engage sa responsabilité pour faute inexcusable. C'est le même raisonnement qu'adopte la Cour dans un arrêt du **06.10.2010**, alors même cette fois que l'employeur a mis en place de nombreuses mesures de prévention du risque d'agression, mais qui sont jugées « *insuffisantes* » pour assurer la sécurité du salarié sur les lieux de travail, et ce bien qu'aucune atteinte physique n'ait été subie par celui-ci. Cependant, le **15.09.2010**, la chambre sociale de la cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave d'une salariée d'une maison de retraite chargée notamment de l'entretien et de l'hygiène des résidents qui avait laissé sans soin l'un d'entre eux dont elle avait fait l'objet de menaces. La cour décide que la salariée, qui « *n'avait à aucun moment informé l'infirmière de garde des difficultés particulières posées par la résidente* », ne pouvait invoquer à son bénéfice le manquement de son employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Le **19.05.2010** la chambre sociale de la cour de cassation a reconnu comme légitime l'exercice du droit de retrait d'un salarié, conducteur – receveur, qui avait refusé de prendre son service en raison de l'agression de collègues par des usagers, estimant qu'il avait un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouvait présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. On peut utilement coupler cet arrêt avec celui de la même chambre du **08.10.2020**, retenant la faute inexcusable de l'employeur dans une situation d'agression d'un chauffeur de bus, alors même que celui-ci avait signalé les « *injures, humiliations et menaces* » dont il avait fait l'objet avant son agression, ce risque étant par ailleurs tracé dans le document unique d'évaluation des risques, et « *l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du risque d'agression physique auquel étaient exposés les conducteurs* ».

Cette jurisprudence ne doit pas pourtant donner l'impression que les juges retiendraient nécessairement comme légitime l'exercice de ce droit, notamment quand on compare cet arrêt à ceux des juridictions administratives qui tendent à rejeter assez systématiquement l'usage de ce droit, dans des situations semblables, pour des agents publics, à plus forte raison quand l'exercice du droit de retrait continue après la mise en place de mesures de protection des travailleurs par l'employeur (ccass soc **24.09.2013**), puisque alors « *les salariés n'avaient pas de motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle ils se trouvaient présentait un danger grave ou imminent pour leur vie ou pour leur santé* ».

Enfin, et même s'il ne s'agit pas de violence exercée dans l'entreprise à proprement parler, la chambre sociale de la cour de cassation a admis le licenciement d'un salarié qui avait été condamné pour le viol de la fille de sa collègue, « *l'employeur [ayant] été contraint d'intervenir à de multiples reprises auprès des salariés pour prévenir la propagation de rumeurs sur le sujet, certains salariés du service, amenés à côtoyer la mère de la victime, elle-même salariée de l'entreprise et travaillant sur le site, [ayant] exprimé une forte émotion et une cellule psychologique [ayant] été mise en place pour assurer un soutien des salariés du service* » (ccass soc **26.09.2012**).

### 3) Cas particuliers

#### Séquestration

Ce type de procédé tend à se développer avec l'évolution des conflits sociaux dans l'entreprise, notamment dans les situations de mise en œuvre de licenciements collectifs pour motif économique. La stratégie de mise en œuvre de la séquestration repose souvent sur un double aspect de publicité de l'acte (médias et personnalités se déplacent ou s'en font l'écho) et de communication (le séquestreur se pose lui-même en victime poussée à bout), pour une mise sous pression de l'interlocuteur destinée à « faciliter » la négociation (y compris par l'intervention de la médiation des pouvoirs publics). Il s'agit en fait « de la mise en scène d'une violence potentielle, qu'on se propose de contenir pour faire comprendre l'intérêt d'une prise en compte des revendications exprimées », comme le définit le sociologue Jérôme Pelisse.

En droit pénal, le fait d'arrêter, d'enlever, de détenir, de séquestrer une personne est puni de vingt ans de réclusion criminelle, réduite à cinq ans si la personne séquestrée est relâchée avant le septième jour. Il existe peu de jurisprudence en l'espèce, les dossiers étant le plus souvent classés quand la situation « normale » et la « paix sociale » se rétablissent.

Dès le **23.12.1986**, la chambre criminelle de la cour de cassation avait cependant déjugé une cour d'appel qui estimait que « les conflits du travail constituant souvent des sources d'affrontement pouvant impliquer des immobilisations de personnes plus ou moins prolongées, ils ne sauraient, en l'absence de violences caractérisées, donner matière à des poursuites pénales », en ne retenant pas d'excuse légitime à la commission de ces faits. Le **06.02.2002**, la même chambre avait déjà acté que « la lutte syndicale ne peut s'exercer que dans le respect de la loi pénale, surtout s'agissant d'atteintes aux personnes, qui sont les plus graves ».

Le **03.10.2006**, la chambre criminelle de la cour de cassation a retenu comme constitutive de violence la séquestration par un avocat d'une de ses collaboratrices, et la complicité de ce délit pour le secrétaire qui avait enfermé celle-ci.

La séquestration constitue nécessairement une faute lourde, même dans le cas de grève (ccass soc **24.04.2003**), mais ne peut être imputée qu'aux salariés ayant personnellement commis les faits (ccass crim **06.09.1989** : « la présence [de certains salariés] sur les lieux de l'action, même s'ils ne l'ont pas désavouée, n'est pas suffisante, faute de preuve d'un rôle actif joué dans la volonté d'empêcher les victimes de circuler librement ou de les isoler du monde extérieur »). L'affaire « Goodyear » l'a encore prouvé, dans laquelle les juges ont condamné des salariés pour séquestration à des peines d'emprisonnement avec sursis, par un arrêt de la chambre criminelle de la cour de cassation du **24.01.2018**, « les quatre prévenus ayant commis des actes ayant pour effet de priver [deux directeurs] de leur liberté d'aller et venir ». Le **07.04.2010**, la chambre criminelle de la cour de cassation a caractérisé la séquestration en condamnant l'employeur qui avait organisé la « prise d'otage » de ses salariés, dans l'esprit de mettre en œuvre une cohésion de groupe, façon « coaching ». En l'espèce l'employeur pour se dédouaner de sa responsabilité avait été jusqu'à déclarer que « l'obligation de sécurité imposée à sa charge donnait un fondement légal à la formation de sensibilisation aux risques professionnels telle que dispensée sous la forme d'une mise en situation professionnelle comme étant une action musclée ». Argument rejeté par la cour puisque « les risques

*professionnels identifiés ou leur finalité ne saurait légitimer le recours à la violence, fût-elle seulement morale ou psychologique* ». De façon plus circonstanciée, l'entreprise avait fait en sorte qu'un faux commando corse « *arrête, ligote et revête de cagoules une douzaine de cadres et les séquestre pendant une heure* ». La cour d'appel de Douai a par ailleurs qualifié le **18.11.2014** de manquement à l'obligation de sécurité le « *stage commando pour cadres à haut-potentiel* » organisé par une entreprise et qui avaient abouti à des blessures physiques et psychologiques d'une salariée (« *j'ai été victime de traumatismes physiques et psychologiques lors du stage « affirmation du leadership et gestion de crise » organisé [par l'entreprise et une compagnie militaire]. Des photographies, ainsi qu'un certificat médical et un certificat d'accident de travail attestent de la violence des traumatismes que j'ai subis* »).

### Sabotage et destructions de matériels

Le blocage ou la destruction de l'outil de travail, ou la menace de la faire, a également fait les gros titres de l'actualité.

En droit disciplinaire, il doit être intentionnel pour pouvoir donner lieu à sanction (ccass soc **09.11.2009**, dans une affaire où une salariée avait de façon répétitive dégradé un produit pharmaceutique qu'elle préparait, ce que l'employeur qualifiait de « *quasi-sabotage* », sans qu'il puisse en démontrer l'intention).

En revanche, la cour a pu juger (ccass soc **23.09.2009**), que « *le salarié avait provoqué l'arrêt des machines en procédant sur la première à une manipulation qui avait faussé ses réglages et en introduisant de la confiture dans la seconde, et que [la cour d'appel] a ainsi caractérisé l'intention de nuire à l'entreprise, constitutive d'une faute lourde* ».

Allant plus avant dans son analyse, la cour de cassation refuse de censurer la cour d'appel qui a déclaré que « *les actes successifs de destruction des fichiers informatiques, qui ont été commis de manière consciente et répétée par la salariée pouvaient être excusés en raison "d'un état de stress important qui serait entretenu au travail par une ambiance défavorable"* » (ccass soc **28.05.2008**), en retenant cependant la commission d'une faute, mais non susceptible de justifier un licenciement.

### Cas extrêmes

Il convient de rappeler que l'expression ultime de la violence née en entreprise peut déclencher les actes irréparables que sont l'*homicide professionnel* ou les *violences contre soi-même*, qu'il s'agisse d'assassinat ou de meurtre de l'employeur ou d'un collègue par un salarié qui lui reprocherait une situation particulière ou des actes (action ou inaction) dont il s'estimerait victime, ou du retournement de la violence contre lui-même par une tentative de suicide, par laquelle il s'agit en fait de « *tuer la souffrance* » vécue alors comme insupportable.

En ce qui concerne le suicide en lien avec le travail, ou sa tentative, la jurisprudence civile est aujourd'hui claire en matière de causalité et de reconnaissance en accident du travail, de même que sur les notions d'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur et de son pendant, la faute inexcusable, qui interviennent rapidement dans les demandes de réparation du préjudice subi par la victime directe ou ses ayants-droits. Nous avons vu ce qu'en ont jugé les magistrats du tribunal correctionnel quant aux poursuites engagées contre l'entreprise France Telecom – Orange en matière de responsabilité pénale des personnes physiques et des personnes morales, et serons sans doute amenés à en vivre d'autres illustrations dans les procès susceptibles de s'ouvrir à l'avenir.

En ce qui concerne l'homicide, c'est un retour aux règles du droit pénal général qui semble devoir s'imposer.

A noter pour cette partie, l'arrêt de la cour d'appel de Paris du **04.12.2017** qui retient, **en plus de la commission du délit de harcèlement moral, la qualification d'homicide involontaire** à l'encontre d'un employeur et le sanctionne de 18 mois de prison avec sursis et de 25000 euros d'amende pour avoir causé le suicide d'un jeune travailleur par « *la gravité des manquements répétés sur toute la durée de l'embauche* », et plus particulièrement la mise en œuvre d'une situation « *d'engueulades et d'insultes* » et de durées du travail excessives (jusqu'à 80h par semaine), ces conditions de travail imposées à la victime en violation d'obligations particulières de l'employeur ayant généré un lien de causalité certain avec son passage à l'acte.

La mention dans cette décision que « *le prévenu, chef d'entreprise expérimenté n'avait aucun souci des risques psycho - sociaux engendrés par les manquements multiples à ses obligations, ayant pour politique que si les conditions de travail ne convenaient pas, il appartenait au salarié de lui remettre sa démission, de préférence en main propre* » traduit bien la violence ordinaire présidant à la relation de travail, et le fait que le juge ait retenu que « *les violations visées à la prévention ont été commises en connaissance de cause et participaient d'un choix assumé ; que leur caractère manifestement délibéré est établi ; que le cumul de violations manifestement délibérées de plusieurs obligations en matière de durée du travail, de paiement des heures supplémentaires, de congés payés et du temps de repos de ce salarié avec lequel il était en relation constante et directe ainsi que des faits de harcèlement moral sur toute la durée de la prévention, de façon continue ont fait courir à ce salarié un risque psychosocial grave qui l'a directement conduit au suicide* » traduisent bien le rappel que les conditions de travail, imposées illégitimement à un jeune travailleur par son employeur, puisque le contraignant à enfreindre pour réaliser celui-ci les règles en matière de droit du travail, relevaient de la responsabilité pénale et civile propre du chef d'entreprise.



APERCU DE JURISPRUDENCE SUR LES EXPERTS DU CHSCT OU DU CSE  
INTERVENANT DANS LE DOMAINE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

*« Contrairement à une idée reçue, les salariés ne craignent pas le changement. Celui-ci est, pour eux, chose naturelle : ils ont connu d'importantes évolutions technologiques et organisationnelles, et certains sont même à cheval sur plusieurs cultures. Ce qui les effraie, c'est l'avènement d'un monde qui nie tout ce qui renvoie aux formes collectives du travail, aux cultures de métier, de solidarité. Un monde qui détruit toutes les formes protectrices et productrices de sens collectif, capables de créer de la sédimentation et de l'épaisseur sociale, tout ce qui est de l'ordre de l'expérience collective et contribue à modeler des comportements citoyens. Ils craignent ce monde de la mobilité systématique et de l'individualisation à tout crin, qui crée un sentiment insurmontable d'insécurité... ».*

*Danièle Linhart, Le travail en miettes*

**Remarques liminaires:**

Les ordonnances « Macron–Pénicaud » de septembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018, ont bouleversé l'équilibre et l'organisation classique des institutions représentatives du personnel, en créant un comité social et économique (CSE) fusionnant l'ensemble des instances précédemment existantes, lequel peut sous certaines conditions d'effectif (300 salariés) se voir doté d'une commission de santé sécurité et des conditions de travail (CSSCT).

La nouvelle réglementation ne modifie cependant pas en profondeur le cadre du recours à l'expertise concernant les conditions de travail, même si elle fait novation concernant le mode de financement de celle-ci et les délais qui l'encadrent.

Dans les établissements et entreprises publics d'ailleurs, les CHSCT « historiques » continuent de fonctionner comme avant ces modifications réglementaires.

Dans les mentions qui suivent on considèrera en conséquence que ce qui vaut en matière de jurisprudence pour le CHSCT d'aujourd'hui vaut pour le CSE qui va le remplacer progressivement.

***1) Cadre général du recours à l'expert par le CSE***

Le CSE, comme le CHSCT avant lui, dispose de compétences réglementairement attribuées en matière de santé et de sécurité au travail, qu'il s'agisse de son droit d'enquête, d'alerte, de réunion, de proposition d'actions de prévention ou de recours à un expert<sup>14</sup>.

Bénéficiant des attributs de la personne morale, le CHSCT comme le CSE, en mandatant expressément l'un de ses membres, peuvent également se constituer partie civile pour des délits d'homicide et de blessures involontaires (ccass crim **11.10.2005**) ou pour abus de confiance, par exemple (ccass crim **09.09.2020**), comme pour les accidents du travail dont la cause serait les risques psychosociaux (suicides ou tentatives de suicide, infarctus liés à la

<sup>14</sup> Le guide INRS ED6340 peut être utilement téléchargé pour disposer d'un panorama plus extensif de ces pouvoirs et prérogatives, et de la façon de les mettre en œuvre.

charge de travail, ...), et peut également recevoir des dommages – intérêts en réparation de l'atteinte portée par l'employeur à ses attributions (ccass soc **03.03.2015**).

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique : 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 ; 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ; 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé (article L2312-9 du code du travail).

L'institution ne dispose cependant pas souvent, faute de formation, des compétences techniques internes pour analyser les facteurs de risques psychosociaux et, partant, pour proposer des pistes de prévention en la matière. Ainsi son diagnostic des conditions de travail, trop facilement mis en cause comme non pertinent ou imprécis, deviendra éventuellement difficile à défendre pour permettre le déclenchement des actions de prévention les plus appropriées à partir d'une base diagnostique incontestable.

La désignation d'un expert, « *technicien dont la mission est d'éclairer celui qui y a recours sur une question spécifique par l'apport d'un savoir technique* », dans le cadre d'une délibération mise aux votes en séance (préparée à l'avance et fixant le cadre d'intervention de l'expert à venir, ainsi que la mission qui lui sera confiée), pour établir ce diagnostic organisationnel peut donc s'avérer particulièrement efficace et pertinente. Le cadre initial de sa désignation est cependant très clair : il s'agit bien de voir désigné un expert par l'instance du périmètre de l'entreprise dans lequel les salariés (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) sont employés.

Cependant, par arrêt du **26.02.2020**, la chambre sociale de la cour de cassation a reconnu le droit pour le CHSCT d'une entreprise de travail temporaire de procéder à une enquête sur les conditions de travail, par le biais de la désignation d'un expert, **dans l'entreprise utilisatrice** où sont missionnés des salariés temporaires qu'il représente.

La notice accompagnant ce jugement centre ces possibilités de réalisation « *dans le cas et uniquement dans le cas où* » il est avéré qu'il existe un risque grave et actuel pour les travailleurs **et** il est constaté l'inaction de l'entreprise utilisatrice et de l'institution représentative du personnels en charge des questions de santé et de sécurité en son sein.

Le caractère cumulatif et nécessaire de ces deux critères s'impose, et doit faire l'objet de vérification par le juge saisi.

Le premier critère retenu par la loi, l'existence réelle et démontrée d'un risque grave et qui ne soit pas qu'hypothétique, est celui connu de jurisprudence constante pour la mise en œuvre d'une expertise par tout CHSCT. Rien de neuf à cet égard, mais il était précieux de le rappeler.

Le second critère rappelle que priorité est donc laissée, en première intervention, à l'entreprise utilisatrice et / ou aux représentants du personnel dont elle dispose. Même si la co-action entre l'employeur de droit et l'employeur de fait est prévue par le code du travail, il n'en demeure pas moins que c'est celui qui choisit le mode d'organisation du travail du fait de et pour son activité, et qui y expose des travailleurs, qui doit d'abord prendre toute mesure d'évaluation des risques et de protection.

« Cependant, lorsque le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire constate que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice sont soumis à un risque grave et actuel, au sens de l'article L4614-12 du code du travail alors applicable, sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures, et sans que le CHSCT de l'entreprise utilisatrice ne fasse usage des droits qu'il tient dudit article, il peut, au titre de l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs, faire appel à un expert agréé afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier » (chambre sociale de la cour de cassation **26.02.2020**).

**Rappelons que l'expert du CSE, dont le recours est prévu par l'article L2315-94<sup>15</sup> du code du travail, peut être désigné pour analyser les conséquences sur la santé physique et mentale de tout projet important modifiant les conditions de travail, de l'introduction de nouvelles technologies, ou suite à tout risque grave révélé ou non par un accident du travail (suicide ou tentative de suicide, agression par exemple), une maladie professionnelle ou une maladie à caractère professionnel (les dépressions liées aux conditions de travail peuvent être reconnues comme telles).**

Lorsqu'un projet nécessitant la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail était commun à plusieurs établissements, la loi de sécurisation de l'emploi prévoyait la possibilité pour l'employeur de mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs CHSCT. Celle-ci chargée d'organiser le recours à une expertise unique pouvait rendre un avis (article L4616-1 et suivants du code du travail). Cette instance de coordination des CHSCT était plus particulièrement mise en œuvre dans le cadre des projets de licenciements collectifs multi-établissements pour motif économique.

Les CHSCT locaux sont alors dessaisis de leurs prérogatives légales en matière de désignation d'un expert pour ce sujet donné. Dans un arrêt du **05.02.2020**, la chambre sociale rappelait cependant que ce n'est pas parce que l'instance de coordination des CHSCT avait désigné un expert pour l'éclairer par son analyse d'un projet de restructuration d'ampleur nationale que le CHSCT d'un des établissements, « *qui faisait état de circonstances spécifiques* », ne pouvait pas diligenter en même temps une expertise pour risque grave.

Les nouvelles dispositions réglementaires concernant la suppression des CHSCT et leur remplacement par les CSE ne sont pas *a priori* articulées avec ces prescriptions et l'existence d'une instance de coordination. L'absence de réflexion globale du législateur sur les institutions existantes ne permet pas de dire avec certitude s'il est possible encore de recourir à cette instance de coordination des diverses institutions, ou s'il faudra revenir au droit conventionnel pour en instaurer à nouveau la possibilité.

Il est à noter que la loi n'avait fait que reprendre des dispositifs existants dans certains grands groupes qui l'avaient mis en place antérieurement par accord, ce qui permettra peut-être de voir apparaître des instances de coordinations des CSE ou des CSSCT d'une même entreprise, coordination qui pourrait permettre d'éviter que la chambre sociale de la cour de cassation juge, ainsi qu'elle l'avait fait le **04.12.2013**, qu'une « *expertise indépendante [ayant] déjà été réalisée à la demande du CHSCT « national » institué conventionnellement au niveau de*

---

<sup>15</sup> L2315-94 : Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat : 1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ; 2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8 ; 3° Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

*l'entreprise, que cette expertise portait sur les conséquences de la mise en place, dans toute l'entreprise, d'un même système informatique d'aide à la conduite des trains, et que le CHSCT Côte d'Opale et du Nord-Pas-de-Calais demandait à l'expert, dans sa délibération, de se prononcer à nouveau sur les points qui avaient déjà fait l'objet de la précédente expertise, [la cour d'appel] en a exactement déduit, répondant aux conclusions prétendument délaissées, que la seconde mesure d'expertise n'était pas nécessaire et que la délibération ordonnant cette mesure devait être annulée ».*

Le CSE peut surseoir à rendre son avis lors d'une consultation sur l'organisation du travail ou une restructuration, pour analyser et proposer des actions de prévention des risques professionnels de souffrance au travail liés notamment à ces changements, et missionner la CSSCT dans le cadre de ses missions en matière de prévention de la santé des travailleurs pour l'aider à donner un avis éclairé sur le projet pour lequel il est demandé (cour d'appel de Paris **12.05.2009**, concernant les anciens CHSCT).

Les membres de la CSSCT ne pouvant être d'autres personnes que les élus au CSE, il devrait y avoir une certaine unicité de réflexion en cette matière...

Rappelons encore que le délai de consultation dans lequel est enfermé le CSE pour rendre son avis ne débute pas tant que toutes les pièces utiles à l'analyse de la réorganisation envisagée n'ont pas été produites à l'instance par l'employeur (ccass soc **30.01.2019**). Le conseil d'Etat par arrêt du **15.07.2020** a indiqué que le délai fixé à l'employeur pour remettre tous les documents initialement listés par l'expert « *n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à ce que l'expert demande à l'employeur, en cours d'expertise, d'autres informations complémentaires nécessaires à l'exercice de sa mission* ».

Le comité d'entreprise est « *recevable à contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui lorsqu'il ne dispose pas d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT* », ainsi que l'a rappelé la chambre sociale de la cour de cassation le **04.07.2012**. La cour de cassation a également jugé le **10.01.2012** que « *l'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective et non de l'expression d'opinions individuelles de ses membres [ce dont on peut déduire] que le CHSCT n'avait pas exprimé d'avis* ». Il n'est pas question de se satisfaire d'un simple tour de table des élus pour considérer qu'ils ont été consultés sur des sujets aussi importants que la santé au travail. Cette jurisprudence devrait encore être d'actualité avec les nouveaux CSE.

L'expert ne peut être désigné qu'en réunion de CSE, réunion qui peut être demandée de façon motivée par au-moins deux membres de l'instance. A partir du moment où la demande de réunion extraordinaire est ainsi demandée, l'employeur doit organiser la réunion, sans se faire le juge du bien-fondé de celle-ci (ccass crim **04.01.1990** et ccass soc **25.11.2015**), et même s'il estime que le projet modifiant les conditions de travail n'est pas important (ccass soc **26.06.2013**).

Si le président de l'instance fait acte de blocage en refusant de réunir la délégation du personnel, la justice, saisie à cette fin par un membre mandaté de l'instance, peut ordonner la tenue de cette réunion (ccass soc **15.01.2013**, « *en cas de défaillance de l'employeur, l'auteur d'une demande de réunion du CHSCT présentée conformément aux dispositions de l'article L4614-10 du code du travail, est recevable à demander en justice la réunion de ce CHSCT* », ou encore ccass soc **26.06.2013** et **25.11.2015**). C'est ce qui s'est passé devant la chambre sociale, le **08.03.2017**, « *ayant constaté que La Poste s'était opposée à la mise en œuvre de l'expertise votée le 30 juin 2015 par le CHSCT et avait refusé de convoquer un CHSCT extraordinaire sur le projet de réorganisation, malgré la demande motivée présentée par deux*

*représentants du personnel en application de l'article L. 4614-10 du code du travail, la cour d'appel en a exactement déduit l'existence d'un trouble manifestement illicite ».*

La volonté d'organiser – ou pas – cette réunion est d'ailleurs un élément que prennent en considération les juges pour la qualification juridique éventuelle des phénomènes de souffrance au travail (ccass soc **21.11.2012**), au-delà de la commission du délit d'entrave.

Plus précisément sur la délibération, la chambre sociale de la cour de cassation par arrêt du **13.02.2013** a indiqué que la désignation de l'expert lors de la réunion du CHSCT déclenchée à cet effet devait avoir été précédée de la communication des documents idoines permettant cette désignation en toute connaissance de cause, sous peine de recommencer toute la procédure (*« le cahier des charges et le projet de convention [n'ayant] pas été communiqués aux membres du CHSCT avant la réunion, malgré leur demande, ceux-ci n'avaient pas été en mesure d'adopter une délibération en connaissance de cause et celle-ci devait être annulée »*). La portée de cette décision a été relativisée depuis par la même chambre dans un arrêt du **17.11.2014**, qui juge que *« le projet de résolution n'était pas de ceux nécessitant un examen préalable afin de permettre aux membres du CHSCT de se prononcer en toute connaissance de cause sur la nécessité du recours à une expertise, la cour d'appel a pu en déduire que ce document n'avait pas à être joint à l'envoi de l'ordre du jour »*.

Il semble que les nouvelles dispositions réglementaires issues des évolutions législatives de 2017 ne rende plus la constitution d'un cahier des charges obligatoire pour les représentants au CHSCT / CSE. En revanche, les mentions de l'arrêté du 07.08.2020 sur les conditions de réalisation d'une expertise, prévoient que l'expert fixe par écrit les conditions de réalisation de sa mission, à partir des demandes des membres du CSE.

La délibération destinée à désigner un expert doit être votée par les seuls membres titulaires du comité, *« la décision de recourir à un expert prise par le CHSCT dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité constitue une délibération sur laquelle les membres élus du CHSCT doivent seuls se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'exclusion du chef d'entreprise, président du comité »* (ccass soc **26.06.2013**). Elle n'a pas à être nécessairement envoyée avec l'ordre du jour convoquant la réunion (ccass soc **25.11.2015** : *« la proposition de résolution, laquelle précisait sans ambiguïté la mission de l'expert [...] ne faisait pas partie des documents nécessitant un examen préalable et un envoi avec l'ordre du jour »*). Il est admis que la désignation de l'expert lui-même n'a pas à être obligatoirement concomitante avec la délibération retenant le principe de l'expertise (ccass soc **05.07.2018**).

Il a été également jugé le **19.11.2014** par la chambre sociale de la cour de cassation que la désignation d'un expert en matière d'évaluation des RPS était valide dès lors qu'elle était en lien avec un sujet de l'ordre du jour, sans donc nécessairement devoir passer par l'inscription obligatoire et comme tel de ce point à l'ordre du jour de la réunion (*« l'ordre du jour de la réunion du 15 octobre 2012 prévoyait la mise en place d'une commission d'enquête à la suite de l'alerte émise par deux membres du CHSCT concernant la situation d'une salariée et de la lettre de cette dernière relative à une situation de harcèlement, la cour d'appel a retenu à bon droit que la désignation d'un expert afin de déceler les sources de souffrance au travail et les risques psychosociaux associés était en lien avec la question inscrite à l'ordre du jour »*). Cette jurisprudence a été confirmée par arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation le **12.09.2018** et le **17.04.2019**. L'instance peut également recourir à l'expertise, même si l'employeur a déjà commencé à mettre en place sa nouvelle organisation du travail (ccass soc **14.03.2018** et ccass soc **19.12.2018**).

Là encore les mêmes interprétations jurisprudentielles devraient toujours avoir cours pour les contentieux liés au recours à l'expert par le CSE.

Il convient, pour que cette désignation soit suivie d'effets, même si elle peut être contestée par l'employeur devant les juridictions civiles dans les conditions qui seront exposées plus loin, que l'instance représentative du personnel chargée de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise définisse clairement et préalablement les risques à partir desquels elle motive sa décision de recourir à un expert. Le tribunal de grande instance de Nanterre a jugé le **13.11.2019** que ces éléments factuels pouvaient émaner de l'enquête menée par l'instance, enquête réalisée auprès des salariés et ayant permis de matérialiser, malgré l'impéritie de l'entreprise, l'existence de conditions de travail dégradées (charge et durée du travail, sentiment d'être harcelés, tensions avec la hiérarchie, ...) et qui devenait alors le fait générateur justifiant le recours à l'expertise.

Ce n'est pas le rôle de l'expert de faire le travail préliminaire de recherche des facteurs de risques, ni de caractériser la notion de risque grave. Mais ce n'est pas le rôle du CHSCT, qui ne doit que justifier de l'existence d'un risque identifié et actuel, de déterminer la cause du risque grave pour exercer son droit à expertise (ccass soc **09.05.2018**).

Par exemple, la cour de cassation a jugé qu'était pertinente la désignation d'un expert par un CHSCT, qui avait justement caractérisé un risque grave, après avoir collecté les indicateurs forts qui permettaient de l'appuyer, et « *avait relevé que plusieurs témoins, salariés et anciens salariés de l'entreprise, relataient des situations de souffrance au travail allant du mal-être dépressif à des tentatives de suicide en suite de certaines pratiques managériales brutales et que l'inspecteur du travail, après avoir alerté l'employeur sur une possible situation de souffrance au travail et l'avoir interrogé sur les mesures qu'il envisageait de mettre en œuvre afin de prévenir efficacement toute dérive, par une lettre du 6 août 2012, avait dans une lettre ultérieure déploré que la société s'inscrive dans une situation de déni de toute problématique psychosociale* » (ccass soc **19.11.2014**), ou alors qu'un « *médecin du travail [qui] avait pris l'initiative en 2012 de demander la convocation des membres du CHSCT, [pour] au cours de cette réunion relater avoir rencontré en consultation des salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes, des humiliations, le témoignage du médecin du travail étant corroboré par les attestations produites par les membres du comité, et alors que les statistiques de l'employeur mettaient en évidence une augmentation des arrêts de travail pour maladie pour les six premiers mois de l'année 2012, ce qui était de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel* » (ccass soc **17.02.2016**).

Le **24.01.2018**, la chambre sociale de la cour de cassation a retenu comme critères pertinents de l'existence d'un risque grave les éléments émanant de l'enquête interne de l'instance : « *le CHSCT avait, depuis le début de l'année 2014, recueilli de nombreux témoignages et signalements de la part de salariés relatant une attitude de menace et de harcèlement psychologique de l'encadrement, un climat de stress, d'intimidation et de peur, un mal-être et une souffrance au travail, une pression quasi-permanente dommageable pour la prise en charge des patients et des signes d'alerte de « burn out », que le médecin du travail avait signalé au CHSCT, en mai et juin 2014, une augmentation du nombre d'arrêts de travail et de visites médicales semblant liées à des situations de stress ou de mal-être, que la direction de l'HAP n'avait donné aucune suite à son engagement d'étudier l'éventuelle corrélation entre cette augmentation et le rythme de travail, qu'en mars et mai 2015, le médecin du travail avait commenté à nouveau cette augmentation et confirmé l'existence d'une souffrance au travail, qu'un absentéisme élevé au sein de la direction des soins infirmiers avait été évoqué par une responsable devant le comité d'entreprise en avril 2015, que le rapport de l'expert-*

*comptable du comité d'entreprise du 23 novembre 2015 et les données fournies au CHSCT, actualisées à cette date, signalait une augmentation de la charge de travail et des accidents du travail d'environ 40 % par rapport à l'année 2014 ».*

Le **08.01.2020**, la chambre sociale a également validé la désignation d'un expert dans une situation de surcharge de travail liée au report de tâches subi par des salariés non-grévistes du fait de l'exercice de leur droit de grève par d'autres salariés, cette situation ayant été matérialisée par l'enquête du CHSCT : *« le président du tribunal de grande instance qui a relevé, d'une part qu'il était fait état par le CHSCT, depuis le 16 octobre 2017, d'une surcharge de travail des agents non-grévistes et encadrants, de stress, d'anxiété, de fatigue physique et morale, de pression psychologique et de harcèlement sur les agents non-grévistes et l'encadrement, d'arrêts maladie des agents grévistes et d'un risque psychosocial très élevé, puis d'une souffrance éthique due à l'impossibilité de respecter les délais d'acheminement des produits sanguins en période de sous-effectif ou en périodes récurrentes de trafic important sur les trajets, éléments confortés par une pétition, fût-elle non datée, d'autre part que les actions entreprises par le centre hospitalier pour améliorer les conditions de travail des agents se heurtaient à la tension existante entre grévistes et non-grévistes, a pu en déduire l'existence d'un risque grave, identifié et actuel ».*

**Cependant**, et toujours à titre d'exemple introductif, le juge ne validera pas le recours à un expert dès lors que *« l'entreprise justifiait des différentes catégories professionnelles dont relèvent les postes en cause au regard des temps de travail induits par la ventilation des charges de travail transférées, permettant ainsi l'identification des risques résultant des transferts de charges de travail, et qu'elle disposait désormais des éléments suffisants pour permettre l'identification et l'évaluation des éventuels risques psychosociaux invoqués par les CHSCT et les organisations syndicales, la cour d'appel a pu en déduire que ces derniers ne démontrent pas que la réorganisation de l'entreprise dans le cadre du projet entraîne des risques psychosociaux caractérisés ou avérés pour les salariés de l'entreprise et que l'employeur n'a pas rempli ses obligations légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité des travailleurs de l'entreprise »* (ccass soc **05.03.2015**), ni lorsque le juge aura constaté que *« les dysfonctionnements avérés du rayon boulangerie pâtisserie avaient été traités par le CHSCT et la direction, que les difficultés rencontrées dans deux autres rayons étaient ponctuelles et ne concernaient qu'un salarié dans chacun de ces services, confronté à une décision de réorganisation mal comprise, et que la direction avait pris des mesures de prévention des risques psychosociaux en sollicitant la présence d'un médecin du travail, qui assure un tiers temps sur place, d'une infirmière à temps plein et d'une psychologue »* (ccass soc **19.05.2015**).

Dans le même ordre d'idées, la chambre sociale a décidé le **25.11.2015** que *« la loi du 9 novembre 2010 ajoutant aux missions du CHSCT l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité n'a pas pour objet de conférer au CHSCT un droit général à l'expertise, laquelle ne peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L4614-12 du code du travail sont réunies », excluant la notion de risque grave du fait de ce seul facteur.*

La désignation d'un expert par le CHSCT reste possible même si l'employeur a mandaté ses propres experts (ccass soc **11.02.2004**, ccass soc **26.05.2015**, ccass soc **13.02.2019** : *« le fait que la société soit dotée de deux organes de prévention spécifiques ne s'opposait pas à ce que le CHSCT décide de recourir à une expertise, dès lors que les conditions prévues à l'article L4614-12 du code du travail étaient réunies et que les mesures mises en œuvre par l'entreprise lui apparaissaient insuffisantes »*). La chambre sociale a d'ailleurs rappelé que l'expert saisi dans ce cadre est choisi par le CHSCT et pas par l'employeur (ccass soc

**18.12.2012**). Si l'employeur peut contester le bien-fondé du recours à l'expert, la mission qui lui est confiée, ou même le coût de l'expertise, il ne peut ainsi pas substituer à l'expert désigné par le CHSCT ceux qu'il voudrait voir mener l'analyse.

L'expert du CHSCT, dès lors qu'il est inscrit sur les listes d'experts agréés ou homologués par le ministère du travail, est présumé compétent dans la matière de son intervention, cette compétence ne pouvant être remise en cause par l'entreprise (ccass soc **08.07.2009**).

Le CHSCT d'un établissement public n'a pas d'obligation de suivre les règles de la commande publique (passage d'un appel d'offres dans le cadre du code des marchés publics) pour désigner l'expert retenu (décision du tribunal de grande instance de Cahors **13.10.2010**), puisque le CHSCT est créé pour la satisfaction spécifique des intérêts des travailleurs, restreints aux salariés de l'établissement et aux personnels mis à disposition. Cette décision fait juridiquement écho à un arrêt de principe du **18.12.2007** de la chambre sociale de cour de cassation qui, pour cette espèce en matière d'expertise décidée par le comité d'entreprise, énonce que « *l'expertise décidée par le comité d'entreprise et réalisée pour son compte n'est pas soumise aux règles qui régissent les relations entre l'employeur et ses prestataires de service* ». Ainsi, tout organisme de droit public disposant d'un CHSCT doté de cette prérogative ne peut choisir de se retrancher derrière la réglementation relative à la commande publique pour entraver la désignation de l'expert que souhaite désigner l'instance, pour autant que ce droit lui ait été ouvert (ccass soc **14.12.2011**, « *la décision de recourir à un expert, prise par le CHSCT d'un établissement public en application de l'article L. 4614-12 du code du travail, n'est pas au nombre des marchés de service énumérés limitativement par l'article 8 du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 portant application de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics* », arrêt confirmé récemment par des arrêts du **28.03.2018** du **04.04.2018** et du **20.09.2018**, ou encore par le TGI de Paris le **19.01.2017**).

C'est donc bien l'exposé des risques relevés par le CHSCT public qui fonde sa légitimité à recourir à l'expert, et pas d'autre raison, notamment financière, qui serait imposée par l'Administration. C'est ce que rappelle le **19.12.2018** la chambre sociale de la cour de cassation, en recentrant le débat sur ce motif de recours en « *appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, le président du tribunal de grande instance a retenu que des personnels du centre hospitalier [...] faisaient état de souffrances au travail, d'une récente dégradation de leurs conditions de travail, de stress au travail, d'absences de contestation et de communication et de la crainte de représailles en cas d'opposition aux décisions de l'encadrement entraînant des répercussions sur leurs vies professionnelles et personnelles* » et en déduisant « *de la convergence des témoignages l'existence d'un risque grave, identifié et actuel* ».

Dans le cadre d'une contestation devant le tribunal judiciaire compétent, l'employeur devra, saisir le juge des référés, dans un délai de **dix** jours à compter de la délibération du comité, le président du tribunal de grande instance statuant en urgence, qui dispose en cette matière d'une compétence exclusive (cour d'appel d'Amiens **16.03.2010**), et qui statuera sur les contestations de l'employeur relatives à la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise dans un délai de **dix** jours suivant sa saisine, cette saisine suspendant l'exécution de la décision du comité ainsi que les délais dans lesquels il est



consulté <sup>16</sup>. Le délai de dix jours laissé au juge des référés n'est pas prescrit à peine de nullité (ccass soc **06.06.2018**).

Le juge judiciaire peut parfaitement choisir de réduire le nombre de jours initialement alloués par l'expert à sa mission (ccass soc **03.10.2018**, « *la mission devait être menée de manière globalisée et [le juge] a souverainement évalué le nombre de jours nécessités par la mission d'expertise* »).

En matière d'expertise liée à un risque professionnel grave ou à la situation économique de l'entreprise, c'est l'employeur qui prend en charge le coût de cette expertise, et ce bien que le CSE soit dorénavant doté d'un budget.

C'est le cas échéant à l'expert de justifier de ce coût, sans pour autant retirer à la mission qui lui a été fixée. Si l'expert en matière de conditions de travail du CHSCT est agréé, il n'en est pas de même pour ses tarifs, qui ne le sont pas. L'employeur est donc en droit de demander à la justice de réviser le prix demandé par l'expert pour son travail (ccass soc **15.01.2013**, « *l'éventuelle acceptation par les parties intéressées, avant expertise, du tarif proposé, qui ne fait pas l'objet de l'agrément prévu par les articles R4614-6 et suivants du code du travail, ne peut faire échec au pouvoir que le juge tient de l'article L4614-13 de ce même code de procéder, après expertise, à une réduction du montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé par ce dernier* »), y compris alors que la mission n'est pas commencée (ccass soc **18.11.2015**, l'employeur « *peut en contester le coût prévisionnel devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés* »), comme d'en demander la réduction dès lors que l'expert aurait mal exécuté la convention d'expertise et n'aurait pas respecté ses obligations contractuelles (ccass soc **17.12.2013**, pour justifier son refus de paiement, « *l'employeur peut opposer à l'expert toutes les exceptions que pourrait faire valoir le CHSCT* » en plus des siennes propres).

La plupart du temps cependant, c'est la notification à l'employeur par l'expert du devis chiffré qui va générer la contestation, et pas la date de la délibération permettant le recours à l'expert (ccass soc **28.03.2018** : « *l'employeur [qui] contestait le coût prévisionnel de l'expertise et les modalités de mise en œuvre de celle-ci qui ne figuraient pas dans les délibérations des CHSCT décidant du recours à l'expertise* » n'était pas forclos à contester le prix prévisionnel de l'expertise dans le délai légal de saisine du juge à partir de la date de notification de ce coût envisagé).

La chambre sociale de la cour de cassation a jugé le **20.03.2019** que la contestation par l'employeur du *périmètre* de l'expertise revenait également automatiquement à contester son *coût*. Les termes sont importants, la chambre sociale le **02.12.2020** ayant estimé que

---

<sup>16</sup> Article L2315-86 du code du travail : sauf dans le cas prévu à l'article L. 1233-35-1, l'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat de :

1° La délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;

2° La désignation de l'expert par le comité social et économique s'il entend contester le choix de l'expert ;

3° La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L. 2315-81-1 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;

4° La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût ;

Le juge statue, dans les cas 1° à 3°, suivant la procédure accélérée au fond dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté en application de l'article L. 2312-15, jusqu'à la notification du jugement. Cette décision n'est pas susceptible d'appel. En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du comité social et économique, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité social et économique peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.

l'employeur qui contestait dans un premier temps, dans les délais, le seul principe de l'expertise (« *pour unique objet de contester le principe de l'expertise, et non son étendue* »), peut être forclos alors qu'il conteste au-delà du délai fixé par la loi, de façon subsidiaire, le coût de l'expertise.

L'employeur est tenu de payer les honoraires de l'avocat du CHSCT (ccass soc **12.01.1999**, **26.06.2001** et **02.12.2009** notamment), dès lors qu'aucun abus de l'instance n'est établi. C'est également le cas lorsque c'est le CHSCT qui saisit la justice pour voir suspendre une réorganisation qu'il estime pathogène dans l'attente de plus d'informations sur la prévention (ccass soc **17.04.1991** et **05.03.2008**). *A contrario*, si l'abus est démontré, l'employeur n'aura pas à assumer financièrement la charge de l'avocat du CHSCT (ccass soc **27.06.2012**).

A ce titre, et dans le cadre de cette contestation, « *le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à intenter les voies de recours contre la décision rendue sur cette action* » (ccass soc **19.05.2015**).

L'expert du CHSCT/CSE disposant d'un délai restreint pour rendre son rapport (ce délai pouvant cependant être déterminé par accord entre les partenaires sociaux), il doit avoir accès à toute information ou document de l'entreprise utile pour lui permettre de procéder à une analyse pertinente, y compris des éléments qui ne sont pas considérés *a priori* comme communicables (cour d'appel d'Amiens **16.03.2010** : les questionnaires épidémiologiques, considérés comme confidentiels par l'institut de veille sanitaire qui avait déjà opéré des investigations dans l'entreprise, doivent être communiqués à l'expert du CHSCT, « *étant indispensables à la réalisation de l'expertise* »).

Logiquement, l'expert n'a pas accès de plein droit dans le cadre de sa mission à des éléments portant sur d'autres établissements (ccass soc **26.06.2013**, « *l'expertise ne peut conférer à l'expert de pouvoir d'investigation qu'au sein de l'établissement dans le cadre duquel s'effectue sa désignation* »), et l'expert n'a pas non plus de droit à assister aux staffs médicaux, ni à entrer aux blocs opératoires pendant les interventions (ccass soc **20.04.2017** : « *l'expert mandaté par le CHSCT en application de l'article L. 4614-12 du code du travail, lequel n'est pas en relation avec l'établissement ni n'intervient dans le système de santé pour les besoins de la prise en charge des personnes visées par l'alinéa 1 de l'article L. 1110-4 précité, ne pouvait prétendre être dépositaire du secret [imposé par l'article L. 1110-4 du code de la santé publique]* »).

Les éléments idoines doivent être demandés à l'employeur par l'expert dans les trois jours suivant la délibération ou le jugement validant l'expertise, l'employeur disposant de cinq jours pour remettre ceux-ci.

Alors même que, par combinaison des articles R2312-5 et 6 du code du travail, le délai fixé à l'instance pour rendre un avis peut être allongé du fait du recours à l'expert, il s'avère que si l'employeur est réticent à remettre à l'expert tous les éléments d'information nécessaires pour qu'il établisse un rapport permettant d'éclairer la prise de décision des représentants du personnel, le juge pourra déterminer un nouveau délai pour que les élus rendent leur avis (ccass soc **26.02.2020**, « *c'est dès lors à bon droit, et peu important que l'employeur ait commencé à mettre en œuvre le projet, que la cour d'appel, après avoir ordonné à l'employeur la communication de documents complémentaires, a fixé un nouveau délai de consultation de deux mois au comité central d'entreprise pour émettre son avis* »).

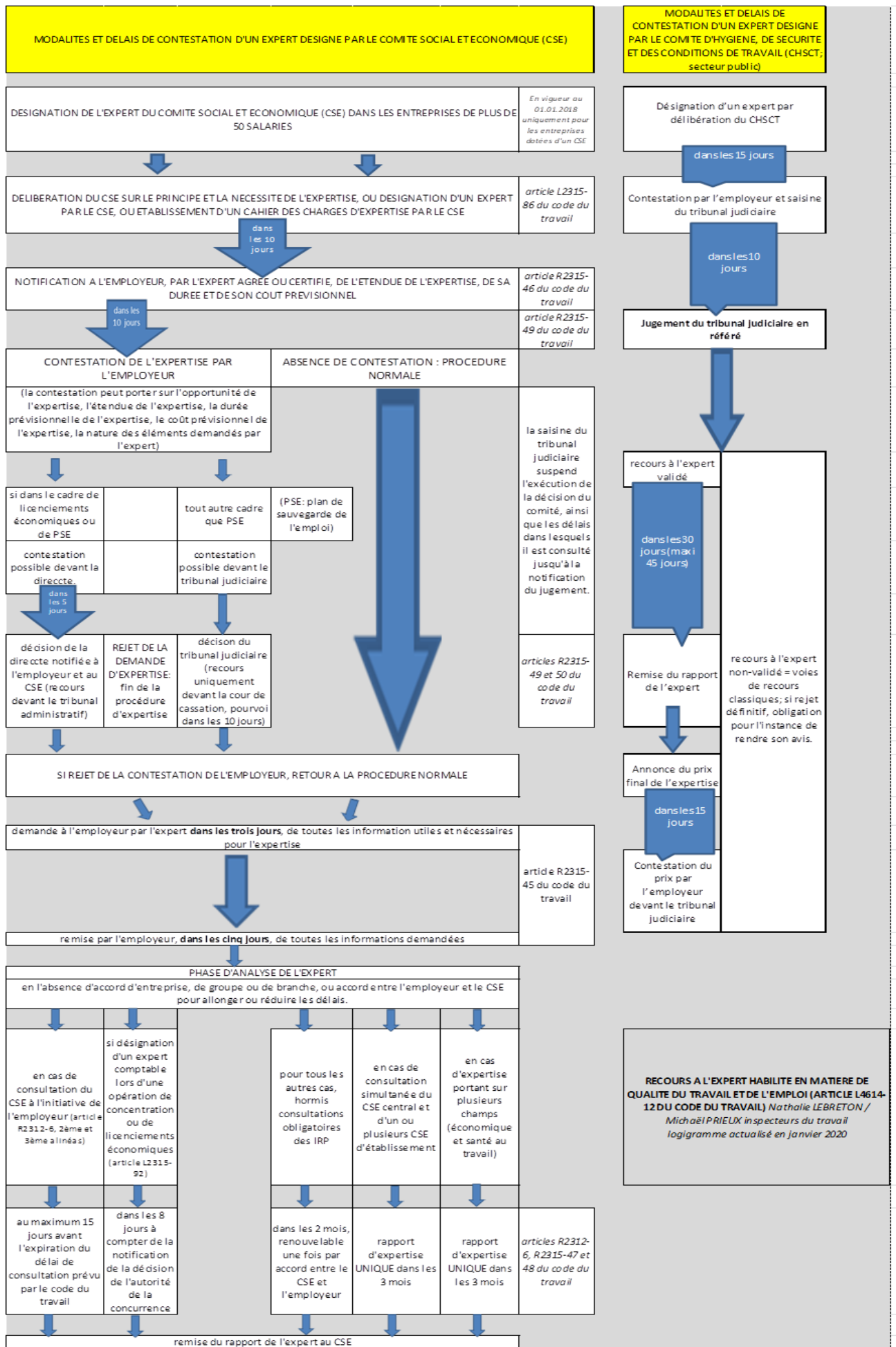
Le délai de production du rapport par l'expert ne court qu'à partir du moment où l'employeur lui a communiqué les éléments utiles à son analyse (tribunal de grande instance de Bobigny

**05.01.2011** : « au regard des éléments figurant au dossier, c'est [plus de quinze jours après la désignation de l'expert] que la société a fourni les premières informations demandées et a fait connaître son acceptation de régler l'acompte prévisionnel. Le délai d'un mois a donc commencé à courir à cette date »).

Il convient que le rapport de l'expert fasse état d'analyses circonstanciées, et le plus factuelles possibles au regard de l'organisation du travail et de l'impact sur la santé des salariés. A défaut, par exemple, le rapport ne permettra pas de justifier la demande d'annulation de la mise en place d'un système d'évaluation du personnel (tribunal de grande instance de Versailles **28.10.2010**, l'expert « s'étant livré à de longs développements sur l'évaluation et sur le stress en apportant des critiques au système et en préconisant une sorte de système d'évaluation idéal, mais son rapport n'établit pas de manière concrète et suffisamment fiable que le système d'évaluation même imparfait soit en lui-même générateur de stress au-delà de la seule période d'évaluation »).

Suite à la remise du rapport de l'expert (il est conseillé de prévoir dès la désignation les modalités de remise et de présentation en séance ou aux différents acteurs du rapport qui résultera de l'expertise, même si l'arrêté du 07.08.2020 le préconise d'office), les éléments qui auront été diagnostiqués comme contribuant aux risques psychosociaux devront être intégrés au document unique d'évaluation des risques et faire l'objet d'un plan d'actions de prévention (ccass crim **15.05.2007** sur la nécessité de traduire l'évaluation des risques par une organisation plus rationnelle du travail et ccass civ **18.11.2010** jugeant que l'absence d'actions de prévention suite à l'analyse des risques entraîne la mise en jeu du principe de la faute inexcusable).

Le tableau reproduit ci-après synthétise les nouveaux éléments de procédure et de délai intégrés par les évolutions réglementaires, c'est-à-dire les règles applicables aux entreprises ou établissements dotés d'un CSE après le 01.01.2018, mais aussi celles qui continuent à être dotées d'un CHSCT (notamment tous les établissements du secteur public qui sont dotés de cette instance) :



Les juges ont eu plus particulièrement à se prononcer sur deux thématiques importantes dans le cadre de leur saisine relative aux risques psychosociaux : sur la notion de danger grave, et sur un aspect particulier des relations au travail que constitue l'évaluation professionnelle.

## **2) Notions de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail et cadre juridique du risque grave**

Le critère fonctionnel pour déclencher légitimement une expertise est la réalité démontrable du risque, un « *risque grave propre à justifier le recours à une expertise s'entend d'un risque identifié et actuel* » rappelle la cour de cassation (ccass soc **26.01.2012**), et l'employeur ne peut pas demander à l'instance d'aller plus loin que la démonstration de ces deux critères (ccass soc **05.07.2018**).

Le juge judiciaire saisi en contestation conserve d'ailleurs toute sa liberté d'analyse des situations pour décider de la légitimité d'une expertise sur les conditions de travail (« *par une appréciation souveraine de la valeur des éléments qui lui étaient soumis, notamment une alerte du médecin du travail quant à l'altération de la santé de plusieurs personnes du service, le président du tribunal a constaté au sein du service concerné un stress et une souffrance de plusieurs salariés dus à la restructuration du service et au syndrome des bâtiments malsains ; que dès lors, et sans avoir à procéder à la recherche que le moyen lui reproche de ne pas avoir faite, il a pu en déduire l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, justifiant la mesure d'expertise décidée par le CHSCT dans l'exercice de ses prérogatives légales auxquelles ne sauraient faire échec des mesures d'investigation et d'enquête décidées par ailleurs par l'employeur* », ccass soc **06.03.2019**).

Les faits qui ne démontrent pas l'existence d'un risque grave et avéré pour la santé ou la sécurité des salariés ne sont donc pas susceptibles de permettre à eux seuls la désignation d'un expert par le CHSCT.

Aucune condition d'effectif n'étant requise par les textes, il est logique que les tribunaux excluent ce critère pour la détermination de la légitimité de recours à l'expertise (ccass soc **10.02.2010** et **21.06.2016**).

Si le seul fait d'être une entreprise soumise à la réglementation Seveso ne suffit pas pour matérialiser le risque grave au sens de la loi (ccass soc **15.01.2013**), il n'est cependant pas nécessaire que soit apportée la démonstration scientifique de la gravité du risque pour déclencher le droit à expertise, « *la gravité du risque pouvant être suffisamment caractérisée par l'importance des dommages prévisibles* » (ccass soc **19.12.2012**), et ce - par définition - même éventuels.

La démonstration d'un « *niveau élevé de probabilité de survenance d'atteintes significatives à l'intégrité physique ou mentale des salariés spécifiquement en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle* », n'est pas non plus un critère nécessaire à la mise en œuvre de l'expertise par le CSE (ccass soc **05.12.2018**).

Rappelons que pour la chambre sociale de la cour de cassation, si une modification de l'outil de travail n'est pas suffisamment importante pour rendre nécessaire une consultation du

CHSCT / CSE au sens de l'article L4614-12, celui-ci ne peut désigner d'expert (ccass soc **27.06.2012**, ccass soc **10.02.2021**).

En revanche sera justifiée de plein droit la suspension provisoire de la mise en œuvre du projet, dans l'attente des résultats de l'expertise, si l'employeur n'a pas rempli ses obligations d'information suffisante du CHSCT sur le projet envisagé (ccass soc **25.09.2013**, « *les informations données par l'employeur au CHSCT étaient sommaires et ne comportaient pas d'indications relatives aux conséquences de la réorganisation du service sur les conditions de travail des salariés, de sorte que le comité ne pouvait donner un avis utile* »).

Ainsi, la jurisprudence retient pour légitime la désignation par le CHSCT d'un expert dans le cadre d'un projet important modifiant l'organisation de l'entreprise et les cadences de travail (ccass soc **16.09.2008**), même si la réorganisation envisagée n'est que temporaire (ccass soc **26.01.2012**), et même dans le cas où la réorganisation projetée est simplement « *susceptible d'avoir une incidence, tant sur la charge de travail [...] que sur les conditions mêmes de travail des personnels* » (ccass soc **20.09.2018**).

Les faits qui ne démontrent pas l'existence d'un risque grave et avéré pour la santé ou la sécurité des salariés ne sont donc pas susceptibles de permettre à eux seuls la désignation d'un expert par le CHSCT.

De façon explicite, la chambre sociale de la cour de cassation, par un arrêt du **12.07.2010**, a retenu que n'était pas fautive la non-consultation du comité d'entreprise, et partant celle du CHSCT, pour la mise en place d'un audit **occasionnel** de l'organisation d'un service : « *si un système de contrôle et d'évaluation individuels des salariés ne peut être instauré qu'après information et consultation du comité d'entreprise, tel n'est pas le cas d'un audit mis en œuvre pour apprécier, à un moment donné, l'organisation d'un service* », et a annulé le **14.10.2015** la délibération d'un « *CHSCT qui se bornait à invoquer une baisse significative du chiffre d'affaires de l'établissement d'Auchel et la disparition de certaines productions attribuées à ce site, cette situation éta[n]t le résultat prévisible de la fin de certains marchés à quoi s'ajoutaient les difficultés conjoncturelles affectant l'industrie automobile en Europe et notamment des marques françaises, que s'il avait existé un projet de redéploiement industriel de l'activité dans le bassin Nord en 2008, celui-ci avait suscité un important conflit social conclu par un protocole d'accord du 14 mai 2009, complété par un avenant du 14 mai 2010 aux termes duquel la société FII s'est engagée notamment à ne pas remettre en cause la vocation industrielle du site d'Auchel jusqu'à fin 2015, et à maintenir sur le site un effectif de cent trente salariés* ».

Pour la chambre sociale de la cour de cassation, « *la décision de recours à l'expert, motivée selon le CHSCT par l'existence d'un climat de stress généralisé, éta[nt] consécutive à un événement isolé ayant conduit à ce que les services de police procèdent dans les locaux de l'établissement à une fouille d'une caissière, événement qui à lui seul ne caractérisait pas un risque grave* » n'est pas légitime (ccass soc **10.05.2012**). Même sans condition d'effectif, il convient que la demande d'expertise porte effectivement sur un risque auquel sont exposés collectivement des salariés, et pas sur un cas unique non-représentatif.

Par ailleurs, la cour d'appel de Paris a annulé le **26.03.2008** la désignation d'un expert par un CHSCT parce que le risque grave invoqué à l'appui de cette désignation n'avait été identifié ni par l'inspecteur du travail, ni par le médecin du travail, tandis que la cour d'appel de Versailles le **03.10.2007** a jugé que le suicide d'un salarié n'implique pas d'emblée un risque

grave collectif nécessitant le recours à un expert. Le **07.04.2010**, la cour d'appel de Toulouse a également annulé la délibération d'un CHSCT tendant à la désignation d'un expert au motif, notamment, que *« si le rapport annuel du médecin du travail note une dégradation de l'ambiance de travail, des situations de stress, il ne décrit pas l'existence d'un risque grave »*. Le recours à l'expertise pourra être encore annulé pour l'absence de démonstration d'un risque grave lié à une compression des effectifs et à une augmentation des arrêts pour maladie (ccass soc **09.05.2018**, *« il ne ressortait pas des pièces et attestations produites aux débats, nonobstant des arrêts pour maladie non professionnelle concernant trois salariés, l'existence d'une compression des effectifs, de surcharges de travail, de rotation des emplois et plus généralement d'un quelconque danger psychosocial pour les salariés »*).

L'évènement unique, même grave, ne peut à lui seul justifier le recours à un expert dans ce cadre.

Il en va de même pour l'insuffisance de démonstration par le CSE / CHSCT de de la réalité du danger auxquels seraient exposés les salariés : *« un sentiment diffus de crainte et d'anxiété sur l'avenir de l'entreprise »* (cour d'appel de Bourges **03.03.2011**), comme pour une délibération qui ne *« concernait de manière générale les conditions de travail dans l'entreprise ou l'exposition au risque sans autre précision »* (ccass soc **16.09.2020**), mais aussi pour ce qui peut être considéré comme de *« simples »* évolutions de logiciels déjà existants : pour *« le cas de la décision d'implantation d'un logiciel informatique [en l'espèce il s'agissait juste d'une amélioration d'un logiciel existant] dont l'utilisation n'est pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail »* (ccass soc **04.05.2011** ou ccass soc **12.07.2016**), ou pour le cas de *« l'introduction d'un programme informatique fondé sur l'intelligence artificielle permettant le pré-traitement des abondants courriels reçu par les services de secrétariat, facilitant ainsi les tâches des salariés »* (ccass soc **12.04.2018**).

L'expertise sera susceptible d'être annulée par le juge dans le cas où le CHSCT ne fait état que *« du risque général de stress lié aux diverses réorganisations mises en œuvre dans l'entreprise, mais ne justifie pas d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré »* (ccass soc **14.11.2013**).

C'est ce que rappelle également la chambre sociale de la cour de cassation le **25.10.2017** en annulant le recours à l'expert, *« le CHSCT ne faisant état d'aucun fait précis et objectif permettant de caractériser un risque grave et se contentant de simples impressions et perceptions subjectives, la mission confiée à l'expert consistant précisément à enquêter sur l'existence même d'un risque allégué, mais non précisé, et non à rechercher les causes d'un risque avéré, l'expertise « ayant pour vocation d'éclairer la situation avec un regard extérieur et d'identifier des leviers de prévention notamment sur le plan organisationnel et relationnel », alors même qu'au vu de cette mission, le CHSCT démontre qu'il entend déléguer ses compétences d'analyse et de contribution à l'amélioration des travail en recourant à une expertise »*, comme dans l'arrêt du **06.06.2018** par lequel ne retient pas le risque grave le tribunal qui estime qu'il n'est pas démontré par le CHSCT que le dysfonctionnement des outils informatiques ait pu être générateur d'un tel risque d'atteinte à la santé des travailleurs.

Mais *a contrario* pour le cas où *« l'outil [nouvellement implanté] n'est pas la simple substitution ou un complément du précédent logiciel utilisé, dès lors qu'il met en place un décompte du temps de travail en heures qui n'existait pas auparavant et que les élément produits établissent que le nouvel outil est susceptible de mettre en œuvre un écart entre le*

*temps de travail prescrit et le temps de travail réellement effectué par le salarié* » (ccass soc **25.05.2018**), l'expertise apparaîtra justifiée.

L'expertise sera également rejetée par les juges pour « *le cas d'un projet de réorganisation n'ayant d'incidence ni sur la rémunération, ni sur les horaires, ni sur les conditions de travail des salariés* », puisque la réorganisation projetée et pour laquelle le CHSCT estimait qu'il devait y avoir recours à l'expertise « *consistait en une réorganisation des services des salariés permettant de remédier à certains dysfonctionnements sans qu'aucun de ces deux projets n'ait de répercussion importante sur les conditions de travail de ces salariés en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition* » (ccass soc **04.05.2011**), ou encore pour un simple « *changement de présentation et de formulation, notamment par l'usage des mots améliorer et garantir, [lequel] n'est pas de nature en soi à avoir une incidence sur la rémunération, les horaires ou conditions de travail des salariés de l'entreprise, [et alors même] que les missions imparties aux directeurs, adjoints de direction et conseillers de clientèle restent les mêmes et que, tout au plus, les nouvelles fiches de poste sont plus détaillées, s'agissant du « déroulé » des missions* » (ccass soc **06.03.2019**).

Cependant de nombreuses décisions ont légitimé le recours à un expert dans ce cadre de risque grave, avéré et actuel, plus particulièrement en excipant des facteurs qui sont décrits ci-après :

#### ***Sur les tensions relationnelles :***

Est justifiée une expertise liée à une « *situation de souffrance au travail liée au comportement méprisant du directeur général* », tout comme celle motivée par des facteurs tels que la dégradation permanente des conditions de travail (cours d'appel de Paris **07.03.2008** et de Bordeaux **24.02.2011**) ou les « *nombreux témoignages et signalements de la part de salariés relatant une attitude de menace et de harcèlement psychologique de l'encadrement, un climat de stress, d'intimidation et de peur, un mal-être et une souffrance au travail, une pression quasi-permanente dommageable pour la prise en charge des patients et des signes d'alerte de « burn out* » (ccass soc **24.01.2018**). La cour d'appel de Versailles a jugé le **24.11.2004** que le CHSCT, qui démontre une situation de tension chronique existante au sein de l'établissement, situation persistant en dépit du plan d'action mis en place par la direction, est légitime à recourir à un expert.

Le **26.03.2010**, la cour d'appel de Saint Denis a retenu comme éléments objectifs démontrant un risque grave pouvant justifier la mise en place d'une expertise « *le malaise d'un cadre pendant un comité de direction et une hospitalisation en lien avec un contexte de harcèlement moral reconnu par l'inspecteur du travail, [...] la reconnaissance par la caisse de sécurité sociale du lien entre l'hospitalisation et l'activité professionnelle, [...] la production d'une pétition de 438 signatures dénonçant les pressions de la hiérarchie et des restructurations incessantes, et la révélation par le bilan social d'une forte augmentation des absences pour maladie et des accidents du travail* ». Justifie également une expertise « *le risque de désagrégation sociale et humaine existant au sein de l'établissement* » (cour d'appel de Versailles **24.03.2010**).

Ainsi, « *la souffrance au travail traduite par le nombre d'accidents du travail survenus au 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, dont notamment deux en octobre 2017 pour « choc psychologique » de deux salariées suite à la tenue d'une réunion, et la dégradation depuis de nombreux mois de l'état de santé des salariés de la région Rhône et DR soumis à un stress grandissant lié à*



*l'incertitude de leur avenir professionnel et résultant, avant même l'annonce du plan de restructuration, notamment de la compression de personnel, de la fermeture de nombreux magasins, de la cession avortée de magasins au groupe GASTT, de certaines méthodes de management, de carences dans la prise en charge des visites obligatoires de médecine du travail, de salariés laissés sans affectation depuis la fermeture de leurs magasins », ensemble de facteurs de risques psychosociaux remontés par les représentants du personnel, permet de recourir légitimement à un expert (ccass soc **09.10.2019**).*

*« Le dispositif soumis au CHSCT ayant pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale, en a exactement déduit, sans avoir à se prononcer sur les actions d'information accomplies par ailleurs par l'employeur, qu'il s'agissait d'un projet important de nature à affecter les conditions de travail des agents concernés » (ccass soc **08.02.2012**), projet qui justifiait le recours à l'expertise par le CHSCT.*

Les cas de souffrance professionnelle avérée (cour d'appel d'Aix **05.07.1999**), ou même potentielle (« *compte-tenu du caractère en l'état inexplicé d'un accident dans lequel un salarié a trouvé la mort* », l'enquête n'ayant pas permis de conclure si la mort était accidentelle ou s'il s'agissait d'un suicide, et le risque de le voir se reproduire justifiant l'expertise, ccass soc **21.06.2016**) peuvent également justifier le recours à l'expert, tout comme l'absentéisme et le stress (ccass soc **26.01.2012** : en l'espèce, les membres du CHSCT avaient pu établir que des modifications profondes dans l'organisation du travail « *avaient d'importantes répercussions sur l'état de santé des salariés caractérisées par une augmentation sensible des absences au travail, des situations de stress et des syndromes dépressifs qui avaient vivement alerté le médecin du travail* »).

Le tribunal de grande instance de Toulouse a également retenu le **24.09.2009** que la désignation d'un expert par le CHSCT était légitime du fait de l'absence de propositions sérieuses et de mise en œuvre de mesures concrètes par la direction après un constat de risque.

### **Sur le benchmark :**

Le **04.09.2012**, dans une décision modifiée en appel le **21.02.2014**, le tribunal de grande instance de Lyon a, sur saisine directe d'un syndicat, jugé que « *l'organisation collective de travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés de [l'entreprise] et contrevient aux dispositions des articles L4121-1 et suivants du code du travail* » et « *fait défense à [l'entreprise] d'avoir recours à une organisation du travail fondée sur le benchmark* ». Ce mode de management par objectifs attaqué consistait en une évaluation permanente de chaque agence du groupe auquel appartenait l'entreprise, par comparaison entre elles. Si la saisine émane ici d'une organisation syndicale, elle aurait tout aussi bien pu pour les mêmes raisons faire l'objet d'une demande d'expertise du CHSCT au titre du risque grave susceptible d'avoir des conséquences sur la santé des travailleurs.

En effet, ce système de « *mise en concurrence* » génère un « *stress permanent* » à l'endroit des salariés, « *le seul objectif existant étant de faire mieux que les autres, qu'ainsi nul ne sait à l'issue d'une journée donnée, s'il a ou non correctement travaillé puisque la qualité de son travail dépend avant tout des résultats des autres* », et peut s'avérer particulièrement délétère tant pour le collectif de travail que pour la santé individuelle des travailleurs, sachant qu'en raison des spécificités de rémunération variable dans l'entreprise « *si un salarié de l'agence a*

*des résultats médiocres ou inférieurs à ceux des collègues, il va directement impacter la part variable de l'ensemble de ses collègues ».*

La cour d'appel de Lyon saisie du litige par l'employeur a, dans un arrêt de trente-deux pages rendu le **21.02.2014**, annulé la décision rendue par le tribunal de grande instance et établi que *« de la confrontation de l'ensemble de ces éléments, il ressort que si la mise en place de l'outil de pilotage « benchmark » basé sur la performance n'est pas en lui-même créateur d'une souffrance collective au travail, l'application telle qu'elle a été faite au sein de la CERA entre fin 2007 et 2012 a causé une souffrance collective réelle aux salariés de cette entreprise ; que l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, a pris des mesures de gestion et d'organisation du travail qui ont compromis la santé et la sécurité des salariés ; que par contre, à compter de 2013, la CERA a amodié l'outil de pilotage « benchmark » et aucun élément de quelque nature ne vient objectiver que la communauté des collaborateurs commerciaux de la CERA ait continué à être en souffrance au travail et que leur santé et leur sécurité aient été compromises ».*

Il ne s'agit donc pas pour la justice de condamner l'outil « théorique » de management ou d'organisation du travail choisi par l'employeur en tant que tel, mais l'application que celui-ci entend en faire dans sa mise en œuvre, dans le cadre de son obligation de préserver la santé et la sécurité des travailleurs placés sous son autorité.

Logiquement, la cour d'appel de Grenoble a confirmé le **25.09.2018** la décision du tribunal des affaires de sécurité sociale reconnaissant la faute inexcusable commise par la CERA à l'endroit d'un directeur régional d'agence qui a fait un infarctus pendant la période où le benchmark « dur » (entre 2007 et 2012, avec comparaison en temps réel des résultats, accessibilité à tout moment par les agents, impact direct sur les primes de ceux-ci et des directeurs, ...) s'appliquait dans l'entreprise, a donc déclaré cet état en accident du travail, reconnu, l'organisation du travail à laquelle il avait été exposé ayant généré le dommage à sa santé. Comme le dit cet arrêt bien motivé, *« il y a lieu de considérer que la Caisse d'Épargne n'a pas utilement pris la mesure des conséquences de la mise en place d'objectifs grâce notamment à l'outil benchmark en termes de facteurs de risques pour la santé et la sécurité de ses salariés, dont les membres de l'encadrement chargés de faire respecter les-dits objectifs parfois ressentis comme inatteignables, et qui subissaient à la fois la pression du respect des objectifs en lien avec leur rémunération variable mais également par ricochet le stress des commerciaux et directeurs d'agence à qui ils devaient imposer des progressions ».*

### ***Sur l'implantation d'un nouvel outil informatique :***

La cour d'appel de Versailles, le **18.01.2018**, a rendu un arrêt suspendant une organisation du travail de nature à produire des effets sur la santé mentale des salariés. Il s'agissait pour l'entreprise de mettre en œuvre un nouveau logiciel destiné à harmoniser et simplifier les processus de gestion informatique, dont découlait également la suppression de soixante et onze postes de travail. Cette réorganisation étant susceptible de présenter des risques pour la santé mentale des salariés, le CHSCT vote en 2015 une expertise pour risque grave puis une seconde en juillet 2016, après le PSE, pour l'identification des risques psychosociaux. Le rapport de l'expert conclut à l'existence de risques psycho-sociaux début 2017, indiquant que le modèle organisationnel en place est maltraitant voire pathogène. L'employeur met cependant en œuvre son plan. Lors des réunions ordinaires du CHSCT qui suivent, l'instance demande l'arrêt immédiat du plan puis déclenche une procédure d'alerte en raison de l'existence d'une cause de danger grave et imminent au sein des agences de la région

concernée. Dans la même semaine 18 salariés exercent leur droit de retrait refusant d'utiliser le logiciel, dans la région où se mettait en œuvre le plan et 7 arrêts de travail sont recensés pour *burn-out* (confirmés par des contre-visites médicales). Lors d'un contrôle par l'inspecteur du travail, celui-ci constate les dysfonctionnements ayant des effets sur la santé des salariés dans l'entreprise. Il adresse un rapport circonstancié au Direccte pour une mise en demeure de la société et un courrier à l'entreprise pour expliquer les raisons de cette mise en demeure.

Les organisations syndicales de l'entreprise et le CHSCT décident alors de faire suspendre par le juge judiciaire en référé la mise en place de ce logiciel. La cour d'appel de Versailles confirme qu'il y a matière à référé, par l'imminence d'un dommage, d'un préjudice ou la méconnaissance d'un droit, sur le point de se réaliser et dont la survenance et la réalité sont certaines et sont établies.

Le trouble manifestement illicite est caractérisé par la mise en œuvre du projet de la société et notamment les nouveaux outils informatiques, malgré les effets délétères déjà relevés lors de sa mise en œuvre expérimentale, l'existence d'un risque grave précédemment retenu par le juge lors de la contestation de l'expertise, le contenu du rapport d'expert, le droit de retrait exercé par 18 salariés, les constatations des inspecteurs du travail sur l'existence avérée de RPS, la mise en demeure du Direccte, les mesures de préventions insuffisantes mises en œuvre par la société suite à cette mise en demeure.

De l'ensemble de ces constatations et énonciations, du non-respect persistant par la société de son obligation, en sa qualité d'employeur et en application de l'article L4121-1 du code du travail, de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, **elle fait interdiction à la société, afin de prévenir tout dommage imminent sur la santé des salariés, de déployer les outils informatiques du projet dans d'autres régions** tout en ne suspendant pas la mise en œuvre dans la région pilote « *dès lors qu'il convient d'attendre l'évaluation finale et exhaustive des mesures mises en œuvre à la suite de la mise en demeure de la Direccte et en cours de développement et d'amélioration par l'employeur dans cette région* ».

Nous sommes dans la droite ligne des dispositifs de la cour de cassation jugeant qu'il est interdit à l'employeur de mettre en œuvre une organisation du travail pathogène pour la santé des salariés (05.03.2008, 24.06.2009, 20.06.2012, opus cités).

La cour de cassation distingue bien les « nouveaux outils » d'une simple extension ou changement d'un outil existant déjà dans l'entreprise pour juger de la légitimité de recourir à un expert sur la qualité du travail et de l'emploi. La chambre sociale, le **10.02.2021** a ainsi décidé que « *les nouveaux moyens de communication projetés de mise en œuvre ne concernaient que des appareils de type talkie-walkie, que les salariés de l'entreprise pouvaient être dans la nécessité de communiquer fonctionnellement entre eux à tout moment, pour toutes sortes de motifs et depuis divers sites plus ou moins éloignés quant à la bonne exécution de leurs tâches et missions respectives de travail et de manière inhérente à l'exécution même de l'ensemble de leurs objectifs de travail et que l'utilisation de ces nouveaux moyens individuels de communication constituait une indéniable amélioration par rapport aux pratiques antérieures de communications de vive voix ou de communication généralisée de messages par l'intermédiaire du réseau des haut-parleurs répartis sur l'ensemble des sites de travail de l'entreprise* ». Il convient donc que les CSE qui exciperaient de ce type de modification pour motiver le recours à une expertise acte au minimum d'un impact envisageable sur la santé des salariés, ce qui a également fait défaut pour ce jugement « *le CHSCT ne précisait pas en quoi l'introduction de ce nouvel outil de communication*

*aurait des incidences sur les amplitudes d'ouverture du magasin, sur les volumes individuels des horaires de travail et sur la nature même des tâches à accomplir et **qu'il ne procédait que par voie d'affirmations générales lorsqu'il affirmait** que cette amélioration des canaux et modes de communications existants au sein de cette entreprise imposerait davantage d'échanges entre les salariés, modifierait les cadences de travail, intensifierait les sollicitations dans le but d'augmenter la productivité, permettrait une géolocalisation permanente des salariés à l'instar de celle existant déjà à propos des véhicules, permettrait en conséquence un contrôle permanent de l'activité des salariés ou aurait des conséquences sur la teneur même ou les modalités d'exécution des instructions de l'employeur en vue de conseiller la clientèle ou d'encaisser les achats de celle-ci suivant les différents postes de travail ». Toujours ramener à l'essentiel si l'on a besoin de recourir à un expert : démontrer l'existence d'un risque grave lié à un changement.*

### **Sur les méthodes lean :**

C'est dans cette vision également que le tribunal de grande instance de Nanterre, dans une décision du **06.01.2012** a décidé que les conditions de mise en place du *lean manufacturing*, démarche « d'amélioration continue » du *process* de fabrication qui se matérialise notamment par un système de chasse aux temps-morts, pouvait faire l'objet d'une expertise déclenchée par le CHSCT (« *qu'en effet il s'en déduit que la méthode Lean, dans la mesure où elle s'inscrit dans une approche nouvelle de l'amélioration des performances peut impacter des transformations importantes des postes de travail découlant de l'organisation du travail, des modifications des cadences et normes de productivités, voire des aménagements modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail ; que dès lors, c'est à bon droit que le CHSCT a décidé du recours à une mesure d'expertise* »).

### **Sur l'externalisation d'une activité :**

Le tribunal de grande instance de Paris dans une décision du **05.07.2011**, prise en droite ligne de la jurisprudence Snecma du **05.03.2008**, a admis qu'une opération d'externalisation pouvait présenter des modalités de mise en œuvre qui génèrent des risques psychosociaux, et donc à ce titre devait être annulée, « *le risque psychosocial pouvant retentir sur le risque industriel* », ces « *deux risques se nourrissant l'un l'autre* » quand ils sont avérés et étant de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs. Cette décision a cependant été annulée par la cour d'appel de Paris le **06.03.2014**, qui a rappelé le principe selon lequel le juge « *peut interdire à l'employeur de mettre en œuvre un projet, dans la mesure où celui-ci serait de nature, s'il était poursuivi, à compromettre santé et sécurité* » des travailleurs, pour un motif qui semble être celui d'insuffisance de démonstration du risque (« *les risques industriels et techniques et les risques psychosociaux allégués ne sont donc pas démontrés dans des conditions qui devraient conduire la cour à interdire à la société de mettre en œuvre son projet d'externalisation de l'activité du service* »).

### **Sur l'adéquation entre la charge de travail et les effectifs présents pour l'assumer :**

Le sous-effectif constant et chronique, ccass soc **18.12.2013** pour « *une baisse considérable des effectifs de salariés traduisant la mise en œuvre par l'employeur d'une politique de gestion affectant de façon importante les conditions de travail* », ou encore ccass soc **25.11.2015** pour « *la politique de réduction des effectifs menée depuis 2010 par la société Dia*

*France avait entraîné un alourdissement de la charge de travail ainsi qu'une importante pression sur les salariés, à l'origine de cas sérieux de souffrance au travail, voire de harcèlement moral se traduisant par une augmentation sensible des plaintes relatives à des situations de stress ainsi que par des arrêts de travail pour dépression ») justifie le recours à un expert.*

Par arrêt en date du **11.05.2020**, la chambre sociale a rappelé que la réorganisation du travail générant une surcharge de travail, ne serait-elle que ponctuelle, matérialisée notamment par des dépassements des durées maximales du travail, justifiait le recours à un expert : *« ayant, d'une part, constaté que la modification de l'organisation du travail sur l'EHPAD de [...] sous-tend une plus grande flexibilité et disponibilité demandée ou imposée aux agents, ainsi qu'une surcharge de travail et qu'un droit d'alerte a été exercé concernant notamment des dépassements dans cet établissement de la durée maximale du temps de travail résultant de cette modification pour les aides-soignants et, d'autre part, retenu, dans son appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de preuve, sans être tenu de citer les pièces retenues ni de s'expliquer sur celles qu'il écartait, une acuité des risques psychosociaux pour les salariés dépassant un risque général de stress, le président du tribunal de grande instance, qui n'était pas tenu de répondre à de simples arguments dans les conclusions prétendument délaissées, a pu en déduire l'existence d'un risque grave identifié et actuel au sens de l'article L. 4614-12, 1°, du code du travail alors applicable, justifiant pour le seul EHPAD de [...] l'expertise décidée par le CHSCT ».*

Le **25.10.2017**, la chambre sociale de la cour de cassation, en toute logique également, a validé la mission de l'expert désigné par un CHSCT, actant *« qu'un rapport d'expertise de 2012 avait indiqué que les salariés de la direction des relations sociales de la société soulignaient la charge de travail très importante au cours de certaines périodes, que les heures supplémentaires rapportées au nombre de salariés étaient importantes en 2013 et 2014 et d'autre part, que lors de la réunion du CHSCT du 17 juillet 2013, le médecin du travail avait souligné que le nombre d'heures supplémentaires effectuées exposait les salariés à un risque d'épuisement, enfin, que l'activité au sein de la direction des relations sociales était soumise à de nombreux projets de réorganisation ; que la cour d'appel a pu en déduire l'existence d'un risque grave au sens de l'article L. 4614-12 1° du code du travail ».*

A plus forte raison lorsque la désorganisation de l'entreprise est patente et permanente, du fait d'un rachat et d'une fusion – absorption (ccass soc **25.09.2019**, *« lors du rachat de la cuisine centrale en juillet 2017, le personnel de la société avait dû assurer l'intégration de ce site avec une défaillance des fonctions support du siège, tels que les services réseau, informatique, RH, paye, facturation, intégration assurée par la seule direction régionale sans les moyens nécessaires en personnel, que quatre salariés ayant exercé une activité en lien avec ce rachat, dont deux salariées exerçant des fonctions support et deux salariés affectés successivement à la cuisine centrale comme directeur de restaurant avaient été en situation d'épuisement et en arrêt de travail à l'automne 2017, qu'au-delà du rachat de la cuisine centrale, la situation difficile durait depuis plus de deux ans, qu'ainsi, l'une des salariées exerçant des fonctions support en arrêt de travail en 2017 écrivait en janvier 2016 un courriel faisant connaître que le rattachement à la direction avait généré le traitement de nombreuses factures supplémentaires qu'elle ne pouvait plus gérer correctement, que le médecin du travail avait, le 28 octobre 2016, attiré l'attention sur la situation de cette salariée qui frôlait l'épuisement professionnel, que l'enquête du 23 octobre 2017 a conclu que la situation était suffisamment grave et inquiétante pour l'ensemble des salariés de la direction régionale en rapport direct ou indirect avec le site, la surcharge de travail de la part des fonctions support de la direction régionale entraînant un déséquilibre sur l'ensemble des secteurs rattachés à*

*cette direction régionale, que les difficultés rencontrées entraînaient des transferts de personnel sur l'ensemble de la région concernée »).*

C'est ce qu'avait d'ailleurs confirmé le tribunal de grande instance de Paris le **17.06.2014**, en interdisant à un employeur d'augmenter unilatéralement la charge de travail de certaines catégories de son personnel, et ce en l'absence de toute évaluation des risques psychosociaux susceptibles d'être générés par cette nouvelle organisation. Saisi par le CHSCT de l'entreprise et l'une des organisations syndicales, le tribunal de grande instance a ainsi interdit sous astreinte à la direction d'augmenter unilatéralement la charge de travail de ses femmes et valets de chambre au motif de l'absence d'évaluation de l'impact sur la santé de ces travailleurs de cette augmentation.

L'employeur souhaitait augmenter le nombre de *crédits* (terme utilisé pour évaluer la charge de travail des salariés, un crédit correspondant à une chambre standard et majoré ou minoré en fonction de « *circonstances particulière liées aux caractéristiques de la chambre, à des travaux spécifiques ou aux exigences de certains clients* »), en faisant passer les salariés à temps plein qui travaillent seuls de 6 à 7 crédits par jour. Après désignation d'un expert, et suite à la mise en application par l'employeur de cette évolution des crédits, le CHSCT a demandé au juge de reconnaître les risques psychosociaux liés à celle-ci et dans ce cadre le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat.

Citant l'article L4121-1 du code du travail, et reprenant à son compte les conclusions de l'expert et de l'inspection du travail, le tribunal retient qu'en l'absence d'évaluation des risques pertinente de la décision présidant à ce projet d'évolution – et partant du plan d'actions de prévention mis en place - (manque d'indicateurs objectifs, allègement théorique de certaines tâches décidé en contrepartie de la mise en place du projet, absence de mise à disposition de matériels ergonomiques pour diminuer la pénibilité physique du travail, « les insuffisances ainsi relevées, portant précisément sur des mesures ayant vocation à compenser l'augmentation de la productivité par un ajustement de certaines tâches et la préservation de moments de récupération, ne permettent pas en présence d'une situation préexistante déjà très tendue de considérer le plan d'action présenté comme remédiant efficacement aux risques induits par l'augmentation de la charge de travail »), celle-ci ne permettait pas de protéger la santé des salariés et devait en conséquence être annulée, et la poursuite de sa mise en œuvre être interdite sous astreinte de 1000 euros par jour de retard.

C'est d'ailleurs à partir du même type de raisonnement que la cour d'appel de Paris dans un arrêt du **13.12.2012** a suspendu la réorganisation et les licenciements dans l'attente d'une claire évaluation des risques psychosociaux liés à la charge de travail réelle à laquelle seront soumis les « rescapés » du plan social après le départ de leurs collègues.

Dans une décision du **21.06.2016**, la chambre sociale de la cour de cassation a reconnu la notion de projet important pour « *la suppression de l'établissement Est et son absorption pour partie par l'établissement Nord [qui] ne constituait pas une simple mesure administrative mais emportait des conséquences sur les conditions de travail du fait d'un périmètre accru des déplacements en relation avec la plus grande surface géographique de l'établissement, d'un nouveau régime des astreintes et d'une modification du rattachement hiérarchique organisationnel et des processus RH par automatisation ».*

Un autre exemple de facteurs de risques caractérisant la légitimité du recours à l'expert est apporté par l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **02.03.2011**, qui relève que « *les fusions d'entités, les fermetures de sites, les transferts d'activités menées deux années auparavant avaient abouti à une compression des effectifs et obligé à des déménagements nombreux, à la disparition de certains emplois sans soutien pour les salariés démunis de tout*

*travail, à une aggravation des conditions de travail et à l'apparition d'un stress sur le site [...] lié aux évolutions permanentes de l'organisation de l'entreprise, que les attestations des représentants du personnel établissaient l'existence d'un ressenti des salariés exposés ou d'une situation objectivement dangereuse pour l'équilibre de leur santé mentale, comme un isolement total, l'obligation d'effectuer de façon quasi permanente des heures supplémentaires, le recours à des antidépresseurs ; qu'en l'état de ces motifs dont elle a déduit que le risque grave d'atteinte à la santé des salariés de l'établissement était établi et qu'il justifiait le recours à l'expertise contestée, la cour d'appel a par ces seuls motifs légalement justifié sa décision ».*

C'est ainsi que logiquement la chambre sociale de la cour de cassation a retenu la légitimité de la désignation d'un expert pour investiguer sur le risque grave relativement aux conditions de travail constitué par « *la décision de suppression d'un site avec nécessité d'organiser la reconversion de 7 salariés constituait un projet important modifiant les conditions de travail des dits salariés* » (ccass soc **25.10.2017**), comme pour le risque grave lié à « *une situation de souffrance au travail, liée à des mesures de réorganisation au sein d'un service de vente à distance, donnant lieu à des difficultés quotidiennes s'analysant en un harcèlement moral, comportant des tensions et des agressions* » (cour d'appel de Paris **23.03.2006**).

Le fait que l'opération de réorganisation soit un « simple » transfert d'activités de l'entreprise vers une filiale ne suffit pas à exclure le recours à un expert par le CSE, dès lors qu'étaient produits un « *regroupement d'éléments concordants caractérisant le risque grave invoqué concernant la situation des salariés concernés par le transfert d'activité et dont la situation ne pouvait se résumer à un simple stress lié à la réorganisation, [et] que les problématiques des salariés devant être transférés et du risque psychosocial qui en résulte étaient caractérisées par les attestations des salariés ou échanges de courriels, que le risque psycho-social était mis en évidence également par des attestations plus générales émanant d'autres salariés* » (ccass soc **13.02.2019**).

La notion de risque grave lié à une décision d'aménagement important a été retenue par le tribunal de grande instance de Toulouse dans une ordonnance du **03.02.2011** pour une situation de mise en œuvre de plan de départs volontaires et de licenciements pour motif économique, laquelle a été considérée comme susceptible de modifier les conditions de santé des salariés concernés. Ainsi, et bien que le CHSCT n'ait pas *a priori* à être consulté dans la situation de cessation d'activité, le travail de l'expert du CHSCT avait permis de conclure à l'impact psychique important du plan sur les salariés concernés, qui plaçait ceux-ci « *dans une situation délétère quant à leur sérénité et leur santé* », induisant un risque professionnel de souffrance psychique provoquée par la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et démontrant la réalité des atteintes à la santé des salariés, qui justifiait la suspension du PSE dans l'attente de la consultation effective du CHSCT sur ces aspects.

Depuis la loi sur l'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi par l'administration du travail, et plus particulièrement une décision du tribunal de grande instance de Nanterre du **10.09.2014**, on pouvait penser que le juge administratif était devenu exclusivement compétent pour la reconnaissance de la faute inexcusable liée à l'absence d'évaluation ou de plan d'actions de prévention des RPS dans le cadre d'un PSE : « le juge judiciaire, saisi en référé, est incompétent pour statuer sur la question du respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat, impliquant une obligation de prévention des risques en application des accords L4121-1 et suivants du code du travail et de l'accord national sur le stress en date du 2 juillet 2008 dans le cadre d'un projet de restructuration comprenant un plan de sauvegarde

*de l'emploi, qui ne peut qu'être appréciée par la juridiction administrative dans le cadre d'un éventuel litige relatif à la décision d'homologation. En effet, un tel projet de restructuration est soumis à des règles spéciales, les nouvelles dispositions prévoient expressément que la conformité du contenu du document élaboré par l'employeur aux dispositions législatives est de la compétence désormais de la juridiction administrative. En vertu du principe de séparation des pouvoirs, il ne saurait être dérogé à cette compétence sur la question de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, le champ d'application de ces dispositions étant relatif au fonctionnement courant de l'entreprise. En outre, il convient d'éviter une contradiction de décisions et de considérer que l'ensemble du contentieux du contrôle d'un projet de restructuration comprenant un plan de sauvegarde de l'emploi relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative, et ce, également dans un souci de cohérence. La présente juridiction doit donc se déclarer incompétente pour statuer sur les demandes formées par les syndicats demandeurs, l'affaire relevant de la compétence d'une juridiction administrative, et doit, en conséquence, renvoyer les parties à mieux se pourvoir ».*

Mais une décision de la cour d'appel de Versailles du **01.12.2015**, qui excipe de sa compétence pour la saisine par les organisations syndicales d'une entreprise pour une interdiction de mise en œuvre du PSE dont elles invoquaient qu'il permettait à l'employeur de violer son obligation de sécurité de résultat. Ainsi, « considérant qu'en définitive, l'autorité administrative ne dispose pas du pouvoir de statuer sur la possible existence de risques psycho sociaux ou, plus généralement, d'un manquement allégué de l'employeur à son obligation de sécurité, même si un tel manquement est invoqué à l'occasion d'une procédure avec PSE ; que sa décision, restreinte à l'acceptation ou au refus de la procédure et du PSE, apparaît étrangère à l'obligation de sécurité de l'employeur et la décision du DIRECCTE, rendue en l'espèce le 11 juin 2014 illustre bien, d'ailleurs, ce constat, quant au caractère limité des pouvoirs de cette autorité ; que prétendre le contraire conduirait à confier à l'autorité administrative le pouvoir de critiquer le projet et le choix économiques de l'employeur, alors que lui a, seul, été confié celui de vérifier la conformité de la procédure suivie et du document unilatéral ou de l'accord collectif contenant le PSE ; qu'enfin, la crainte des premiers juges concernant d'éventuels risques de contradiction ou d'incohérence n'a pas lieu d'être puisque, précisément, l'homologation du contenu du PSE et de la procédure suivie ne préjuge nullement de l'exécution, ou pas, par l'employeur, de son obligation de sécurité - tandis que les appelants, ne contestant ni les mesures du PSE ni la procédure suivie, ne contredisent pas l'homologation intervenue le 11 juin 2014 », il convenait de considérer jusqu'à la décision du tribunal des conflits que :

- relevait de la compétence du juge administratif, le contrôle de la régularité de la procédure de PSE, et son homologation, dont la suffisance de consultation du CHSCT quant aux effets de la restructuration envisagée sur la santé des travailleurs ;

Dans ce cadre, il a été jugé le **29.06.2016** par le conseil d'Etat que le vice de consultation du CHSCT ou l'atteinte à la mission de son expert désigné emportait annulation de l'homologation du PSE délivrée par le directe (« alors même que l'article D1233-12 n'en prévoit pas expressément la possibilité, il résulte de l'ensemble de ces dispositions que, lorsque sa consultation est requise, le CHSCT peut, au cours de la procédure d'information et de consultation préalable à la transmission d'une demande de validation ou d'homologation relative à un plan de sauvegarde de l'emploi, saisir l'autorité administrative de toute atteinte à l'exercice de sa mission ou de celle de l'expert qu'il a le cas échéant désigné, en formulant, selon le cas, une demande d'injonction ou une contestation relative à l'expertise » »)

- relevait de la compétence du juge judiciaire, le contrôle du respect par un employeur de son obligation de sécurité de résultat, en matière d'existence de RPS notamment, dans le



cadre de la mise en œuvre et de l'exécution d'un PSE. En d'autres termes les risques psychosociaux consécutifs à une réorganisation n'entrent pas dans le champ de contrôle de l'Administration, et ne relèvent pas en conséquence de la compétence des juridictions administratives.

C'est ce qu'avait confirmé la cour d'appel de Versailles encore le **18.01.2018** et la chambre sociale de la cour de cassation le **14.11.2019**.

**Le tribunal des conflits le 08.06.2020 a définitivement tranché cette question : dans l'hypothèse où la consultation est nécessaire, l'autorité administrative doit apprécier le caractère réel et suffisant de l'identification et l'évaluation des risques et des mesures de prévention que l'employeur envisage de prendre pour protéger la santé physique et la santé mentale de ses salariés.** *« A cette fin, [ l'autorité administrative ] doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que des mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée, ce contrôle n'étant pas séparable de ceux qui sont [opérés en vertu des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail] ».* **Ainsi, l'insuffisance ou le caractère non sérieux des éléments transmis au CSE en termes d'identification des risques et des mesures de prévention associées, doivent être considérés comme devant emporter refus d'homologation/validation du PSE par l'administration.** Une déclinaison pratique de cette décision du tribunal des conflits est intervenue rapidement, puisque le **22.12.2020**, la cour administrative d'appel de Versailles concluait à l'annulation de l'homologation par la Direccte d'un PSE, au motif que l'administration du travail n'avait pas *« vérifié, ainsi qu'il lui appartenait de faire, le caractère suffisant des mesures prises par l'employeur au regard des dispositions de l'article L4121-1 du code du travail ».*

Il est donc particulièrement important que le CHSCT, ou le CHSCT central (ccass soc **14.12.2011**), réunisse et capitalise le maximum d'éléments objectifs pour renforcer sa position de recourir à un expert et le mettre en mesure de faire correctement le travail pour lequel il est missionné.

### 3) *Focus sur l'évaluation professionnelle*

La chambre sociale de la cour de cassation, par un arrêt du **28.11.2007**, a retenu la nécessité de consulter le CHSCT sur la mise en place d'entretiens d'évaluation, comme étant susceptibles de générer des pressions psychologiques, et donc logiquement la possibilité pour l'instance de recourir à l'expertise pour en analyser les conséquences. C'est la même logique de santé au travail qui a présidé à la décision de la cour d'appel de Paris du **05.12.2007** retenant que l'enregistrement des communications téléphoniques des salariés avec les clients, par un système d'écoute professionnelle, impliquant un contrôle accru, justifiait le recours par le CHSCT à un expert car était *« par nature un facteur non-négligeable d'accroissement du stress et de la charge psychique, dès lors que le manque d'autonomie renforce la pénibilité du travail ».*

Cette consultation n'est cependant pas nécessaire dès lors que le nouveau système d'évaluation mis en place par une entreprise ne modifie l'ancien qu'à la marge, et ceci même si les « nouveaux » critères ont un impact sur la rémunération collective des travailleurs qui y étaient soumis (ccass soc **25.11.2015**).

Deux décisions complémentaires rendues en matière d'entretien d'évaluation apportent des éclairages intéressants à cet arrêt de 2007 en matière de contenu d'évaluation. Ainsi, la cour d'appel de Versailles a jugé le **08.09.2011** que le « *ranking par quotas* » (imposant au notateur le classement des salariés dans des groupes selon des pourcentages prédéterminés et non des critères objectifs de compétences) pourrait être considéré comme illicite en tant que susceptible d'affecter la santé des salariés dès lors que « *les évaluateurs [seraient] contraints de respecter strictement les pourcentages pour chaque groupe* ». La chambre sociale de la cour de cassation a clairement tranché cette problématique en déclarant illicite « *la mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter* » (ccass soc **27.03.2013**).

Le tribunal de grande instance de Nanterre, dans une décision du **31.01.2018**, a déclaré illicites les modalités d'évaluation de salariés fondées sur « *des commentaires pré-rédigés et automatiques liés aux notes attribuées, comportant des appréciations non-objectives* ».

La cour d'appel de Toulouse a rappelé le **21.09.2011** que l'évaluation ne devait pas reposer sur des critères à connotation morale nécessitant « *un jugement trop subjectif de l'évaluateur* » (« *attendu que sans entrer dans le détail de chacun des comportements issus des valeurs de l'entreprise il apparaît que certains d'entre eux et notamment le premier (agir avec courage) dont la connotation morale rejaillit sur la sphère personnelle, sont trop imprécis pour établir une relation directe suffisante avec une activité professionnelle identifiable, nécessitent une appréciation trop subjective de la part de l'évaluateur et sont parfois éloignés de leur finalité consistant à mesurer les aptitudes professionnelles des salariés* »), et a en conséquence suspendu celle-ci, et alors que le tribunal de grande instance de Paris par décision du **06.03.2012** a annulé un dispositif d'évaluation des salariés d'une entreprise au motif qu'il intégrait des critères comportementaux : « *dans la mesure où deux des compétences comportementales attendues sur les sept contestées ne sont pas suffisamment et précisément définies pour permettre de faire l'objet d'une évaluation objective, le dispositif d'évaluation retenant ces compétences n'est pas licite au regard des exigences légales* », et que le **15.12.2015**, le tribunal de grande instance de Paris annulait un système d'évaluations fondé sur des « *passions / valeurs* » insuffisamment prédéfinies.

La cour d'appel de Versailles a cependant admis le **02.10.2012** qu'il était possible d'évaluer la « *clairvoyance* » et « *l'imagination* » lors d'entretiens avec les salariés, parce que cette terminologie renvoyait à des critères d'appréciation objectifs, précis et prédéfinis, et portés à la connaissance des salariés.

### L'office des juges :

Depuis un arrêt du **29.06.2005**, les juges de la cour de cassation appréciaient l'entière qualification du harcèlement moral, et pas uniquement la motivation des décisions portant sur cette infraction, dans le souci premier d'unifier les critères retenus par les juges pour qualifier le harcèlement moral mais aussi de veiller au bon respect des règles de charge de la preuve. Rappelons que dans ce domaine l'appréciation des juges du fond est souveraine (ccass soc **27.10.2004**, et ccass soc **23.11.2005**), et que les tribunaux de niveau inférieur doivent mettre la cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur la qualification retenue (ccass soc **14.09.2010** : « *en retenant l'existence d'une charge de travail trop importante sans préciser si cette appréciation est le seul résultat du sentiment subjectif du salarié ou d'une constatation objective quant à la lourdeur des tâches du salarié, le conseil des prud'hommes n'a pas mis la cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale* »).

Depuis un arrêt de la chambre sociale du **08.06.2016**, la réalité des agissements de harcèlement moral relève à nouveau de l'entière compétence des juges de première et deuxième instance, la haute juridiction estimant avoir fixé clairement la manière de traiter de ce contentieux pour les juges (de l'appréciation des faits à leur qualification, en passant par la méthodologie probatoire). Le contrôle restreint de la cour de cassation ne s'opérera donc plus que sur le respect par les juges du fond du processus d'appréciation des éléments factuels pris, dans leur ensemble, en compte ou exclus par eux pour qualifier l'infraction.

Pour aider à la qualification des faits, les juges peuvent recevoir tous éléments de preuve et notamment les témoignages, mais il a été jugé que le juge ne pouvait asseoir une décision de condamnation pour des faits de harcèlement moral « *uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes* » (ccass soc **04.07.2018**).

Mais leur pouvoir « d'interprétation » de la nature des faits établis par le plaignant est cependant limitée dès lors que ceux-ci sont matériellement établis, comme l'a encore précisé la chambre sociale de la cour de cassation le **23.10.2014** : « *attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral l'arrêt retient que les faits établis (changement de bureau, organisation d'un barbecue, proposition d'un avenant au contrat de travail, imposition d'une semaine de congés en fin d'année) ne permettent pas de laisser présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement dans la mesure où leur caractère très disparate et la réponse qu'ils sont censés apporter à des nécessités ponctuelles ne laissent déceler la mise en œuvre d'aucun système, d'aucune pratique managériale qui seraient susceptibles d'être ressentis par la salariée comme ayant pour objet ou effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité. Qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée apportait des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de prouver que les agissements qui lui étaient reprochés n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel violé les articles susvisés* ». La haute juridiction a d'ailleurs considéré avec justesse que les agissements répétés pouvaient avoir été commis par l'auteur également pendant une période de suspension du contrat de travail et qu'ils **devaient** être pris en considération par le juge

(ccass soc **02.06.2016**, ccass soc **26.06.2019**) dans l'appréciation de la multiplicité d'agissements. En revanche la « *saisine tardive d'une juridiction au soutien du harcèlement moral* » est un élément qui peut être pris en considération pour exclure la qualification de l'infraction invoquée (cour d'appel de Versailles **14.11.2017**).

Les juges ne peuvent « *déduire des seules qualités et compétences professionnelles* » d'une salariée qu'elle n'aurait pas commis des actes de harcèlement moral, sans commettre une erreur de droit (Conseil d'Etat **23.07.2010**). La chambre sociale de la cour de cassation a d'ailleurs rappelé le **01.07.2009** « *que les juges du fond, saisis d'une demande de résiliation judiciaire d'un contrat de travail, disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier si les manquements établis à l'encontre de l'employeur sont suffisamment graves pour justifier cette mesure ; qu'ils sont dès lors en droit de tenir compte, dans l'exercice de ce pouvoir, de toutes les circonstances de la cause intervenues jusqu'au jour de leur décision* ». La chambre sociale de la cour de cassation a encore rappelé aux juges des juridictions inférieures le **19.10.2010** qu'ils ne pouvaient s'arrêter à la qualification partielle d'une situation (en l'espèce la cour d'appel avait décidé que les faits invoqués par le salarié ne constituaient que « *des différends ponctuels avec l'employeur* », sans rechercher si l'ensemble des éléments ne permettaient pas de « *présumer l'existence d'un harcèlement moral* »), jurisprudence confirmée par plusieurs arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation des **12.04.2012** et **10.05.2012** (et plus récemment du **12.02.2020**), et le **15.12.2010** qu'il appartenait à la juridiction de rechercher, pour donner une base légale à sa décision, si les agissements de l'employeur ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Le magistrat est ainsi juge de « *tous les éléments* » (ccass soc **29.09.2011**, **19.06.2013** et **13.11.2013**), qu'il doit qualifier pour chacun d'entre eux au regard de l'infraction portée à sa connaissance, ce qui emporte qu'il ne peut considérer que ceux-ci sont « *nécessairement* » constitutifs de l'infraction (ccass soc **12.10.2011**).

Caractériser éventuellement l'infraction à partir de l'ensemble des éléments soumis implique donc pour le juge de ne pas procéder « *à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par la salariée, [puisque] il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral* » (jurisprudence constante de la chambre sociale de la cour de cassation, et dernièrement encore dans les arrêts des **28.09.2017**, **03.05.2018**, **20.04.2019**, **26.06.2019** ou encore **09** et **16.12.2020**).

La chambre sociale a pu juger le **09.07.2014** qu'une cour d'appel avait violé les textes en refusant de « *prendre en compte les documents médicaux produits par la salariée au soutien de sa demande, et en procédant à une appréciation séparée de chaque élément produit par la salariée, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral* » ou encore le **09.03.2016** « *sans examiner tous les éléments allégués par le salarié qui invoquait également la sanction disciplinaire notifiée le 1er septembre 2006 jugée nulle, les répercussions des nombreuses procédures disciplinaires sur son état de santé, l'absence de prise en compte des préconisations du médecin du travail et qui produisait des éléments d'ordre médical, ni rechercher si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis ne laissaient pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale* ».

Cela implique également de caractériser chacune des conditions prévues par la loi pour retenir le harcèlement moral. Ainsi en omettant d'inscrire dans son jugement « *la constatation d'une altération de l'état de santé de la salariée [qui] n'est pas à elle seule de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, sans rechercher si celle-ci établissait des faits permettant une telle présomption* », le juge a encouru le **09.10.2019** la censure de la chambre sociale de la cour de cassation.

Ceci induit *a contrario* que le juge judiciaire **doit**, lorsqu'il est mis en présence d'agissements susceptibles d'être caractérisés sous le chef de harcèlement moral, justifier de l'absence de harcèlement (ccass soc **25.05.2011**), sans toutefois devoir expliquer la raison pour laquelle il a décidé de ne pas prendre en compte tel agissement au titre de la caractérisation du harcèlement moral (ccass soc **18.12.2013**, « *la cour d'appel, qui n'était pas tenue de s'expliquer sur les éléments écartés, ...* »).

L'office du juge ne consiste pas à réutiliser pour sa motivation propre les conclusions de l'une ou l'autre des parties, sauf à rendre sa décision attaquable pour défaut de partialité : « *pour rejeter les demandes de la salariée, la cour d'appel se borne, au titre de sa motivation, à reproduire sur tous les points en litige, à l'exception de quelques aménagements de style, les conclusions de l'employeur ; en statuant ainsi, par une apparence de motivation de nature à faire peser un doute sur l'impartialité de la juridiction, la cour d'appel a violé les textes susvisés* » (ccass soc **09.05.2018**). Que le juge se contente de reproduire, au titre de sa motivation, les conclusions de l'employeur (ccass soc **03.07.2019**) ou celles du salarié (ccass soc **13.06.2018**), et il y a toutes les chances que son jugement soit cassé par la juridiction suprême pour non-respect de l'article 455 du code de procédure civile.

Ces principes de jurisprudence en matière d'appréciation par les juges de la commission du harcèlement moral sont constants (voir notamment, ccass soc **15.01.2015**, **04.02.2015**, **09.04.2015** ou **08.07.2015**).

Lorsqu'ils sont saisis, les juges doivent connaître de l'entier dommage consécutif à un harcèlement, y compris en statuant sur l'existence et le montant du préjudice qui lui est lié. Les juges, dans ces circonstances, peuvent d'ailleurs avoir à attribuer des indemnités au titre des préjudices liés à la commission du harcèlement moral et à l'absence de respect par l'employeur de l'obligation de prévention (ccass soc **06.06.2012**). Les juges du fond ne peuvent rejeter une demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral au motif que l'un seulement des éléments qui le constitue juridiquement n'est pas établi. La cour de cassation rappelle ainsi que la loi n'exigeant pas une dégradation de l'état de santé, les juges du fond doivent prendre en compte l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et pas une partie seulement de ceux-ci, et qu'il suffit que l'une des conséquences retenues par la loi pour la caractérisation du harcèlement moral soit établie pour retenir cette qualification (ccass soc **24.09.2008**, ccass soc **30.04.2009** et ccass soc **10.03.2010**).

C'est aussi pour cette raison d'appréciation de l'entier dommage, malgré la séparation constitutionnelle des pouvoirs, que le juge judiciaire peut décider d'accorder des dommages - intérêts à un salarié protégé au titre de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et dont le licenciement aurait été autorisé par l'inspecteur du travail qui serait victime de harcèlement moral (ccass soc **27.11.2013** « *ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'ayant constaté que la salariée établissait que le harcèlement moral subi était à l'origine de son inaptitude physique, la cour d'appel en a exactement déduit que celle-ci était fondée à solliciter la réparation du préjudice* »).

*résultant de la perte d'emploi », ccass soc 04.12.2013 « le juge judiciaire restant compétent pour allouer des dommages-intérêts au salarié au titre des fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement, le salarié est en droit de demander réparation du préjudice qui serait résulté du harcèlement allégué », et ccass soc 14.01.2014 pour une situation où la victime « a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la requalification de la rupture de son contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et à ce que son employeur soit condamné à lui verser une somme au titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail soutenant que son inaptitude était consécutive au harcèlement moral dont elle avait été victime de la part de son employeur; attendu que pour débouter l'intéressée de ses demandes, l'arrêt retient qu'en l'état d'une autorisation de licenciement, devenue définitive, fondée sur son inaptitude, elle ne pouvait plus contester la validité ou la cause de la rupture en invoquant des faits de harcèlement moral ;qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés »).*

La mention du fait d'avoir subi ou du refus doit être explicitement inscrit par les juges dans leurs jugements pour que soit validée la nullité du licenciement : *« sans caractériser le fait que la salariée avait été licenciée pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision »* (ccass soc 10.07.2019).

Il reste de droit constant qu'ils ne peuvent cependant redéfinir les limites du litige qui est porté à leur attention, en requalifiant la demande de reconnaissance d'agissements de harcèlement moral en reconnaissance d'une *« situation de stress occasionnée par une charge de travail importante »* (ccass soc 14.09.2010, supra cité). La cour de cassation rappelle cependant que *« pouvant prendre en considération des faits acquis aux débats que les parties n'avaient pas spécialement invoqués au soutien de leur prétention, la cour d'appel a retenu que les reproches et avertissements répétés et injustifiés, concomitants à la saisine du conseil de prud'hommes, étaient de nature à porter atteinte à la dignité et à la santé du salarié et étaient constitutifs d'un harcèlement moral »* (ccass soc 19.01.2011). Le juge ne peut non plus intégrer des *« faits non compris dans la prévention »* pour qualifier l'infraction de harcèlement moral, en retenant notamment des éléments ou des événements qui seraient invoqués sur une période de temps pour laquelle les poursuites engagées ne les retenaient pas (ccass crim 13.11.2019).

**A plus forte raison, les juges du fond ne peuvent rajouter à la loi des conditions qu'elle n'a pas prévue dans la qualification juridique du délit de harcèlement moral.**

Si ce principe a été rappelé de nombreuses fois quant à l'absence de démonstration d'intentionnalité pour qualifier ainsi la commission des agissements, la chambre criminelle de la cour de cassation a rappelé le 26.01.2016 que *« la cour d'appel, qui a ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas en retenant que la caractérisation du délit de harcèlement moral exige, d'une part, que soient constatés des agissements répétés de nature différente, d'autre part, que ces agissements ait initialement eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime, a méconnu les textes susvisés et les principes ci-dessus énoncés »* (pour un autre exemple, ccass civ 17.03.2016 : ajoute à la loi le juge qui exclut la qualification de harcèlement au titre que dans le nombre de faits retenus comme réels et non justifiés, l'employeur n'en avait commis qu'un seul personnellement).

C'est aussi dans cette optique qu'un jugement a été cassé par la chambre sociale le 06.05.2019 pour avoir rajouté à la loi une condition qu'elle ne requérait pas (*« attendu que, pour débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que la salariée ne sollicite pas l'annulation des avertissements et des mises à pied, en sorte*

*que celle-ci n'établit pas la réalité de faits susceptibles de faire présumer de l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision »), et une autre le **09.10.2019** pour avoir exigé du salarié plaidant d'expliquer « en quoi [la situation dont il se plaignait] était humiliante ou dégradante ».*

Les juges sont par ailleurs rappelés par la chambre sociale de la cour de cassation le **01.07.2009** à leurs prérogatives propres, puisqu'ils n'ont pas la possibilité d'ordonner même en cas de carence de l'employeur une modification du contrat de travail ou le licenciement d'un salarié harceleur, ce pouvoir appartenant au seul employeur. Il en va de même quand « *le salarié demandait, sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat, que sa réintégration dans l'association soit accompagnée de l'éviction immédiate des salariés ayant commis les faits de harcèlement moral, la cour d'appel qui a décidé que la réintégration suivant les modalités et dans les conditions sollicitées par le salarié s'avérait ainsi impossible à mettre en œuvre* » n'ayant fait que se restreindre à ses possibilités propres (ccass soc **09.04.2015**). Le juge n'a pas la possibilité en ce domaine de se substituer à l'employeur, et doit le renvoyer à ses responsabilités.

De même façon, la loi ne prévoyant pas de peine complémentaire de privation des droits civiques, civils et de famille à l'encontre des personnes condamnées pour harcèlement, ni d'interdiction de gérer les juges ne peuvent donc la prononcer (ccass soc **05.02.2013**, ccass crim **08.09.2015** « *la peine d'interdiction d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale, n'est pas encourue en cas de condamnation pour harcèlement moral* » et ccass crim **15.03.2016** « *Attendu que nul ne peut être puni d'une peine qui n'est pas prévue par la loi ; attendu qu'après avoir déclaré M. Y... coupable de harcèlement moral, l'arrêt attaqué le condamne, notamment, à deux ans d'interdiction des droits civiques, civils et de famille ; mais attendu qu'en prononçant ainsi une peine complémentaire non prévue par les articles 222-33-2 et 222-44 du code pénal réprimant le délit reproché, la cour d'appel a méconnu les texte et principe ci-dessus rappelés; d'où il suit que la cassation est encourue de ce chef* »).

## **L'administration de la preuve (article L1154-1 du code du travail <sup>17</sup>, et codes de procédure civile et pénale):**

Il est à noter de façon liminaire que les juridictions de l'ordre administratif, par un arrêt du conseil d'Etat du **11.07.2011**, ont décidé d'aligner sur la jurisprudence de la cour de cassation leur propre analyse des critères retenus pour la qualification du harcèlement moral et l'aménagement de la charge de la preuve.

L'article L1154-1 du code du travail, modifié par la loi du 08.08.2016, énonce dorénavant que lorsque survient un litige portant sur la qualification de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le régime probatoire propre aux harcèlements résulte de l'application en France de la directive communautaire du **27.11.2000** sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, laquelle invite les Etats membres à prendre les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que dès lors qu'une personne s'estimant lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement [dont le harcèlement] établit devant une juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence de ce type d'agissements, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation de ce principe.

Cet aménagement de la charge de la preuve au bénéfice de la victime, qui rétablit l'équilibre des armes des parties devant le juge **civil**, ne s'étend cependant pas à l'employeur qui voudrait démontrer qu'un de ses salariés a commis l'infraction de harcèlement moral (ccass soc **07.02.2012** : « *les dispositions de l'article L.1154-1 du code du travail ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral* »), ni même au salarié qui entendrait démontrer que le harcèlement qu'il subit a été causé par un collègue (ccass soc **06.06.2018** : « *les dispositions de l'article L1154-1 du code du travail ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral* »).

Le **12.01.2011**, la chambre sociale de la cour de cassation a jugé qu'en matière de preuve du harcèlement moral invoqué par un salarié, la juridiction judiciaire ne pouvait déduire l'absence de commission des agissements de harcèlement de l'acceptation « habituelle » par le salarié de ces faits, et de la continuation de la relation de travail. En l'espèce, est considéré comme « *motif inopérant et discriminatoire* » le fait de refuser de condamner l'infraction dénoncée du seul fait que le salarié victime de harcèlement moral n'ait pas démissionné de ses fonctions.

---

<sup>17</sup> L. 1154-1 : lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.



La cour de cassation a unifié le régime de la preuve dans le domaine du harcèlement moral par une série de quatre arrêts rendus le **24.09.2008**. La synthèse de ces arrêts permet de retenir :

- que les juges doivent tenir compte de l'ensemble des faits rapportés et rechercher, y compris dans le contexte, s'ils permettent ou non de présumer l'existence du harcèlement allégué par le salarié,
- qu'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits qu'il invoque,
- qu'il incombe ensuite à l'employeur de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Chambre criminelle et chambre sociale de la cour de cassation partagent ce même raisonnement. Le **08.06.2016**, la chambre sociale de la cour de cassation a décidé d'alléger le contrôle de la preuve des faits invoqués, en restreignant son contrôle au respect par les juges des juridictions inférieures de ce mécanisme probatoire : *« attendu qu'il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; attendu que, sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ».*

Le salarié n'était, avant la modification de 2016, que tenu de rapporter des éléments qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral (ccass soc **17.12.2008**, **30.04.2009**, **21.09.2011** et **27.06.2012**). La modification législative opérée simplifiant le régime probatoire (présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence du harcèlement), ne nous semble pas être susceptible de modifier fondamentalement – au vu du travail des juges pour cette caractérisation – la façon d'apprécier qui était déjà prédominante.

Le travailleur ne peut rapporter cette preuve par la production d'attestations faisant état de suppositions et d'attestations de salariés relatant leur situation personnelle sans rapport avec la sienne (cour d'appel de Lyon **26.10.2005**, ou cour d'appel de Basse-Terre **16.12.2013** : *« l'ensemble des faits ainsi rapportés, dont la plupart sont suffisamment précis et circonstanciés et corroborés soit par des courriers, soit par des attestations, démontrent suffisamment l'existence d'agissements répétés »*). Mais ces attestations ne doivent pas être trop vagues (ccass soc **08.01.2020**), c'est-à-dire en n'établissant aucun élément précis ou en ne décrivant pas un comportement de l'employeur.

La preuve des faits allégués ne repose cependant pas sur le salarié (ccass soc **13.02.2013**, **26.06.2013**, **06.05.2014**, **16.05.2018** et encore **09.12.2020**), non plus que la preuve du but des agissements dénoncés (ccass soc **15.11.2011**). Il ne s'agit pas non plus qu'il apporte la *« preuve irréfutable »*, puisque la charge de la preuve du harcèlement ne pèse pas sur lui (ccass soc **04.04.2012** et **09.04.2015**), ni qu'il démontre le lien entre les agissements reprochés et ses absences pour maladie en produisant obligatoirement des certificats

médicaux : en reprochant à la plaignante de ne « *produi[re] aucun élément, tel qu'un certificat médical ou même des attestations, susceptible de prouver que le harcèlement moral dont elle a été l'objet était la cause de ses absences répétées ou participait au processus qui les avait générées* », la cour d'appel a violé la loi et sa décision est cassée (ccass soc **15.01.2014**).

Le juge ne peut pas non plus exiger du salarié qu'il « *justifie avoir subi de la part de son employeur des pressions ou des techniques de management en rapport avec la souffrance au travail et la dégradation de santé invoquée* » (ccass soc **23.09.2014**), ni qu'il prouve le *quantum* de son préjudice moral (ccass soc **06.05.2014**).

L'inversion de la charge de la preuve, en la faisant porter par le salarié, par le juge emporte toujours cassation de sa décision (voir notamment, pour une décision lapidaire, ccass soc **14.11.2013**). En revanche, la défaillance du salarié dans l'établissement ou la démonstration de la matérialité de ces faits ne permet pas de poursuivre l'infraction qu'il a dénoncée (ccass soc **17.11.2011, 06.05.2014, 16.03.2016**).

La technique retenue pour apporter les éléments de preuve utiles est celle du faisceau d'indices dégagée par la jurisprudence que l'on peut synthétiquement retrouver dans la formulation de l'arrêt de la cour d'appel de **Pau** du **09.02.1999** (« *si les griefs tirés du comportement de l'employeur n'étaient établis par aucun constat direct, ils l'étaient en revanche par un faisceau d'indices qui constitue une présomption assez forte pour entraîner la conviction de la cour* »), et confirmé par l'arrêt de la cour de cassation du **10.12.2008** parlant de « *l'examen de la conjonction des agissements* ».

La preuve d'un fait juridique peut être rapportée par tout moyen, y compris par présomption (ccass civ **30.05.2013**). Cette preuve peut notamment être apportée légitimement par la production devant la justice de messages téléphoniques écrits (envoyés ou reçus), dits « *SMS* », dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur (ccass soc **28.09.2011, 04.12.2008 et 23.05.2007**, ccass civ **17.06.2009**, encore confirmé par la cour d'appel de Paris le **26.06.2019**). Pour la même raison les messages enregistrés sur répondeurs téléphoniques sont admissibles au titre de la preuve des agissements (ccass soc **06.02.2013**). Les courriers électroniques peuvent également être reçus en justice au titre de la preuve des agissements allégués dès que ceux-ci sont authentifiés (à savoir, être adressés à la personne qui les invoque ou, à défaut, que la personne puisse justifier de sa provenance), aient une date certaine et un contenu qui ne puisse pas être modifié (ccass soc **22.03.2011**).

D'une façon générale, les juges prud'homaux n'admettent pas la preuve tirée de moyens illégaux ou déloyaux (ccass soc **27.11.2019** : « *la salariée produisait en justice des courriers électroniques échangés entre des personnes tierces, lesquels ne lui avaient pas été remis volontairement, et alors [qu'elle] ne faisait pas valoir qu'elle en avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions* », la cour en déduisant que ces documents étaient couverts par le secret des correspondances), sauf exception.

Ainsi, la production d'un moyen de preuve qui ne respecte pas les règles de la commission nationale informatique et libertés n'est pas admis pour un salarié (ccass soc **27.03.2019** pour l'utilisation des tickets-resto du salarié pour contester ses horaires de travail, ou encore **11.12.2019** pour l'utilisation d'un outil de traçabilité informatique des opérations du salarié pour aider à établir sa faute) mais – et bien qu'on ne perçoit pas ce qui justifierait cette différence de traitement dans la réception de la preuve, peut l'être pour un employeur (ccass soc **25.11.2020**), par exemple dans la situation où la preuve est rapportée par l'enregistrement

vidéo d'un logiciel de surveillance mis en place dans l'entreprise sans consultation préalable des représentants du personnel (ccass soc **11.12.2019**).

Pour ce dernier mode de preuve la chambre sociale de la cour de cassation a admis cependant que, dès lors que la vidéosurveillance n'avait pas pour objet de contrôler le travail du salarié, l'employeur pouvait produire les enregistrements à l'appui de son dossier (ccass soc **11.12.2019**). C'est d'ailleurs, malgré l'opinion divergente d'un certain nombre de magistrats, ce que la cour européenne des droits de l'homme avait jugé le **17.10.2019**, en retenant que la production d'enregistrements vidéos de salariés pris en violation de leurs droits fondamentaux (les caméras étaient cachées et n'avaient pas fait l'objet de la procédure obligatoire d'information de leur existence au personnel) pouvait cependant être reçue au titre de la preuve de faits, dès lors que les personnes visées n'avaient pas suffisamment contesté « leur authenticité ou leur fiabilité ».

La production sans son autorisation par l'entreprise de photographies d'un salarié, prises lors d'un événement festif dans l'entreprise, et tendant à démontrer la bonne ambiance de travail (dans l'idée de contre-argumenter une plainte de harcèlement moral), n'est pas non plus recevable (ordonnance du conseil des prud'hommes de Marseille, **08.11.2018**).

Pour autant, la production d'un enregistrement à l'insu de l'auteur des propos invoqués d'une conversation téléphonique privée demeure irrecevable en tant que preuve produite devant les juridictions *civiles*, même si elle peut être prise en compte par les juges des juridictions *pénales* comme un élément permettant d'éclairer les débats (article 6-1 de la convention européenne des droits de l'homme, dans le cadre de l'équité du procès). La chambre criminelle de la cour de cassation a d'ailleurs jugé le **27.01.2010** qu'« aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter un moyen de preuve remis par un particulier au seul motif qu'il aurait été obtenu de façon illicite ou déloyale, et il leur appartient seulement d'en apprécier la valeur probante après l'avoir soumis à la discussion contradictoire ».

Il n'en demeure pas moins que le vol de documents par un salarié peut être reconnu comme tel dès lors que ceux-ci n'ont pas été obtenus de façon régulière à l'occasion de ses fonctions, ou que leur production n'est pas indispensable ou strictement nécessaire à sa défense dans un litige l'opposant à l'employeur (ccass crim **11.04.2004**, **21.06.2011**). C'est au salarié de prouver que ces deux conditions sont bien réunies (ccass soc **31.03.2015**). La Cour a eu l'occasion de compléter cette approche du régime de la preuve en retenant que « *l'employeur ne pouvait procéder à l'écoute des enregistrements réalisés par la salariée sur son dictaphone personnel en son absence ou sans qu'elle ait été dûment appelée, et alors que les enregistrements ayant été détruits, la salariée avait été mise dans l'impossibilité d'apporter une preuve contraire aux attestations qu'il produisait* » (ccass soc **23.05.2012**).

La preuve des agissements commis peut même être rapportée par la victime au moyen de documents plus inhabituels, comme la liste des griefs retenus par l'employeur pour justifier la rupture du contrat de travail de l'auteur des faits et notifiés à celui-ci dans la lettre de licenciement qui lui est adressée (ccass soc **29.09.2011**), ou encore par le fait que « *l'employeur, conscient de la situation de souffrance au travail de la salariée lui a proposé, au cours du mois de septembre 2012 une mission temporaire au sein d'une autre agence, estimant un éloignement ponctuel de nature à apaiser la situation* » (ccass soc **13.07.2017**).

La chambre sociale de la cour de cassation a également jugé le **28.09.2010** que le salarié devait produire des éléments rendus « intelligibles » pour les juges à l'appui de sa démonstration, qui plus est s'il s'agit de pièce non transcrites en français, en rejetant dans la

prise en compte de celles en langue étrangère (« *en effet certaines pièces étaient inexploitable s'agissant de courriels en anglais non traduits* »), ou encore s'agissant d'attestations non circonstanciées. Si cet arrêt casse la décision de la cour d'appel refusant de reconnaître le harcèlement moral, c'est uniquement parce que les juges n'ont pas pris en compte d'autres éléments permettant cette caractérisation, mais pas parce qu'ils ont refusé de prendre en compte des éléments rédigés en anglais.

La victime ou le témoin doivent circonstancier le plus possible les agissements reprochés. La cour d'appel de Toulouse, le **29.09.2010**, a décidé de rejeter la qualification de harcèlement moral au motif d'une attestation d'une salariée qui indiquait seulement « *il y a eu certains comportements inacceptables de la part du personnel et de certaines supérieures [...], par exemple il ne fallait pas communiquer avec la salariée visée* », alors que « cette seule attestation ne comporte la description d'aucun fait daté et précis, et ne permet pas de retenir l'existence d'un harcèlement ».

A cet égard il a été jugé que le juge ne pouvait asseoir une décision de condamnation pour des faits de harcèlement moral « *uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes* » (ccass soc **04.07.2018**).

Les attestations de témoins ou les certificats de représentants du corps médical auront ainsi plus ou moins de valeur selon qu'ils répondent à ce caractère exigé de précision dans la caractérisation des faits ou des conséquences sur la santé (voir par exemple les arrêts ccass soc **02.03.2011** : « *le docteur Z... certifie avoir vu la salariée épuisée et éprouvée par le travail, celle-ci a, consciente de la nécessité de rendre service, refusé plusieurs arrêts de travail, retient, d'une part, que ce constat, qui confirme la grande conscience professionnelle de l'appelante et une charge de travail très importante ayant pu entraîner à la longue des troubles réactionnels dépressifs* », ou ccass soc **24.06.2009** dans lequel les juges choisissent de retenir pour caractériser l'infraction les conclusions claires d'un certificat de consultation de pathologie professionnelle plutôt que la décision de rejet de reconnaissance en accident du travail de la CPAM).

Ceci étant, un certificat médical produit comme seule démonstration d'« agissement » de harcèlement moral ne saurait être retenu pour caractériser l'infraction (ccass soc **23.11.2011**), même si l'absence de preuve contraire apportée aux mentions d'un certificat médical constatant les effets sur la santé des agissements de harcèlement moral permet de donner tout son impact à cette démonstration médicale (ccass soc **22.03.2011**).

La démonstration de l'impact réalisé des agissements reprochés sur l'état de santé du salarié n'a cependant pas à être exigée par le juge pour en déduire la réalité de l'infraction de harcèlement moral. Ainsi, le salarié n'a pas à démontrer le lien entre ses absences pour maladie et les agissements de harcèlement moral qu'il dénonce (ccass soc **15.01.2014**), ce qui est logique puisque la seule potentialité d'atteinte à la santé est requise par la définition de l'infraction pénale (ccass crim **23.01.2018**).

L'avis contraire d'un CHSCT, qui n'a pas conclu après enquête à la caractérisation du harcèlement moral, s'il peut être pris en compte par les juges, ne s'impose pas à eux pour exclure cette qualification (ccass soc **03.12.2008**).

Le procès-verbal de CHSCT demeure cependant un élément probatoire fort, ainsi que le rappelle l'arrêt de la chambre sociale du **08.03.2017**, pris dans le cadre d'une affaire de réorganisation du travail : « *attendu qu'après avoir constaté que le président du CHSCT n'avait pas contesté les termes du procès-verbal de la réunion du 30 juin 2015 dont le projet lui a été notifié le 2 juillet suivant, la cour d'appel a estimé que les constatations de l'huissier faites à la demande de l'employeur qui l'avait introduit en séance à deux reprises durant quelques minutes, pas plus que les attestations d'autres membres de l'instance, tels les deux*

*cadres de La Poste ayant participé à la réunion en qualité de « responsable SST » et de « personne qualifiée », n'étaient de nature à rapporter la preuve contraire aux mentions du procès-verbal établi par la secrétaire du CHSCT ».*

Le salarié peut également rapporter la preuve du harcèlement moral qu'il a subi en produisant l'ensemble des sanctions disciplinaires imposées par l'employeur, même si ces sanctions ont été amnistiées. Si l'employeur ne peut plus, lui, les évoquer, « *l'amnistie ne peut avoir pour effet d'empêcher la victime d'invoquer ces sanctions au soutien de sa demande* ». Le juge saisi doit alors rechercher si ces sanctions sont de nature à caractériser les faits (avis de la ccass du **21.12.2006**).

Il appartient alors à l'employeur de prouver que les agissements qui lui sont reprochés sont objectifs et justifiés par des éléments étrangers à tout harcèlement (cour d'appel de Dijon du **22.11.2007**, et ccass soc **25.09.2007**, **09.10.2007** et **17.12.2008**). A ce titre par exemple, « *les courriers de la salariée relatifs à la modification du contenu de son travail [qui] font l'objet de démentis circonstanciés par l'employeur* » ne permettent pas de laisser supposer la réalité du harcèlement moral invoqué (ccass soc **26.05.2010**). S'il ne procède pas à ces justifications, la qualification de harcèlement moral pourra être retenue contre l'auteur des agissements (ccass soc **06.01.2011**, ccass soc **25.01.2011**, et ccass soc **02.03.2011** : « *en l'absence de justification de ces agissements par l'employeur par des éléments étrangers à tout harcèlement, celui-ci était caractérisé* »).

A titre d'exemples, le **06.01.2011**, la chambre sociale de la cour de cassation a reconnue justifiée l'attitude de « *l'employeur [qui] prouvait que les éléments apportés par la salariée n'étaient pas constitutifs de harcèlement moral et que les décisions litigieuses étaient justifiées par les insuffisances et l'attitude de celle-ci* », et le **18.01.2011**, elle a considéré que la cour d'appel qui a constaté que « *l'employeur n'établissait pas de faits autre qu'une pratique professionnelle exigeante* » avait eu raison de ne pas caractériser l'infraction de harcèlement moral.

Il convient également de rappeler que lorsqu'un salarié licencié pour des faits constitutifs d'une infraction pénale est relaxé de ces mêmes faits par le tribunal correctionnel, le licenciement de ce salarié devient injustifié (voir notamment ccass soc **07.11.1991** et du **12.05.2010**), et donc sans cause réelle et sérieuse. Même si aucun arrêt n'a été rendu, à ce jour à notre connaissance, pour les infractions pénales spécifiquement liées aux risques psychosociaux, la transposition nous semble pouvoir être effectuée dans ce domaine, par exemple dans la situation d'un salarié licencié pour la commission de faits de harcèlement ou de violences, et qui serait relaxé par la juridiction pénale de ces chefs d'inculpation. Il est à noter cependant que la relaxe, *et non le seul classement sans suite par le Parquet*, permet de retenir l'autorité de la chose jugée du pénal sur le civil, notamment pour l'appréciation de la faute à l'origine de la rupture du contrat de travail (voir à ce titre conseil d'Etat **05.11.2011**, ou encore ccass soc **19.02.2014**, « *le classement sans suite d'une plainte par le procureur de la République constitue un acte dépourvu de l'autorité de la chose jugée, peu important le motif du classement* »).

Rappelons que le salarié dispose du choix (et des possibilités restreintes que lui permet sa situation) dans l'administration de la preuve des agissements qu'il a subis, et que l'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir décliné l'ensemble des possibilités que la loi lui ouvrait. Ainsi, ne pas avoir saisi l'inspecteur du travail pour déclencher une enquête de harcèlement ne peut être considéré comme une défaillance probatoire du salarié (ccass crim **11.04.2012**).

Façon de faire illustrée notamment par trois arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation du **18.03.2008**, la preuve « *ne peut être le fruit d'un piège, d'une ruse, d'un stratagème, auquel cas elle est nulle comme frauduleuse* ». L'obligation de loyauté existant dans la relation de travail interdit à l'employeur de recourir à des artifices de surveillance « *clandestins et déloyaux* », qui pourraient s'apparenter à de l'espionnage de ses salariés à leur insu, dont le recours à un détective privé (ccass soc **23.11.2005**, **25.01.2016** et **17.03.2016**), ou à l'envoi de « *deux témoins [dont il s'est avéré au cours de l'enquête qu'ils] n'étaient pas dans le magasin par hasard et que leur présence résultait d'un stratagème mis en place par l'employeur afin de contrôler à son insu les pratiques de la salariée* » (ccass soc **19.11.2014**).

Si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut donc mettre en œuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal (ccass soc **04.07.2012** : « *l'utilisation de lettres piégées à l'insu du personnel constitue un stratagème rendant illicite le moyen de preuve obtenu* »). Ainsi, les aveux du salarié obtenus par l'employeur sur le fondement d'un enregistrement vidéo illicite de celui-ci ne sont pas des éléments de preuve recevables (ccass soc **20.09.2018**).

Le même principe de loyauté s'applique concernant la recherche d'éléments sur les réseaux sociaux : le fait d'utiliser « *les informations extraites [par l'employeur] du compte facebook de la salariée, obtenues à partir du téléphone portable d'une autre salariée, informations réservées aux personnes autorisées, constitue une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée de la salariée* » (ccass soc **20.12.2017**). Concernant les réseaux sociaux, la jurisprudence a déployé une analyse claire du caractère probant des éléments susceptibles d'être recueillis sur ces supports :

- sont recevables, au titre de la preuve des agissements pouvant faire l'objet d'une sanction, les faits recueillis dans le cadre d'un accès laissé « ouvert » ou « public » auxdits éléments (cour d'appel de Toulouse **02.02.2018** : « *le fait d'avoir échangé des propos inacceptables sur Facebook sur Mme Z., ses collègues, ainsi que l'entreprise, propos découverts alors que la salariée avait laissé sa session Facebook ouverte sur l'ordinateur de l'entreprise, affichés sur l'écran de l'ordinateur de l'entreprise et visibles de toutes les personnes présentes dans le magasin* », avaient fait perdre à ceux-ci leur caractère privé) ;
- sont également recevables selon l'arrêt de la chambre sociale du **30.09.2020** les extraits du compte *facebook* privé d'un de ses salariés dans le but de le licencier, « *dès lors qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour l'obtenir* ». En l'espèce une bonne collègue avait transmis à l'employeur ces éléments, auxquels elle avait eu librement accès comme « amie » sur le-dit compte *facebook*, ce qui, pour la Cour, ôte tout caractère illicite à la production de cette preuve par l'employeur. L'arrêt du **09.09.2020** permet même à l'employeur d'utiliser les copies de messages non-identifiés explicitement comme personnels qui ont été recueillis et transmis par une autre salariée dans le cadre professionnel.
- ne sont pas recevables les faits recueillis sur les réseaux sociaux lorsque ceux-ci ont été diffusés dans le cadre d'un groupe « privé », « *accessibles à des personnes agréées par la salariée et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée* » (ccass soc **12.09.2018**).
- ne sont pas recevables non plus « *les messages électroniques échangés au moyen d'une messagerie instantanée (type MSN) provenant d'un boîte au*

*lettre personnelle distincte de la messagerie professionnelle dont la salariée disposait pour les besoins de son activité » (ccass soc **23.10.2019**).*

Enfin, l'employeur ne peut procéder à une sorte de « garde à vue » privée, en plaçant le salarié dans un bureau et en lui demandant d'y rester jusqu'à nouvel ordre, lui faisant subir une contrainte morale irrésistible, et le menaçant d'un licenciement pour faute s'il avait voulu en partir. Cependant il convient de démontrer cette atteinte effective à la liberté d'aller et venir, et par défaut « *sans préciser les actes matériels dirigés contre la personne de M. B... qui l'auraient privé de sa liberté d'aller et de venir et alors que l'employeur, qui a connaissance de faits répréhensibles, susceptibles d'être disciplinairement sanctionnés, peut procéder à une enquête interne et recueillir les explications de ses salariés* », la rétention du salarié sera jugée conforme au droit (ccass crim **28.02.2018**).

### Focus sur la commission d'enquête interne

Par principe, une enquête doit systématiquement être menée en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral ou sexuel, ne serait-ce que pour que l'entreprise ne manque pas à son obligation de sécurité et de prévention, ni ne soit contrainte d'indemniser la personne qui s'estime victime de tels agissements, du seul fait de cette défaillance (même si ces faits ne sont pas finalement établis, ccass soc **27.11.2019**).

A la dénonciation de faits de harcèlements, et afin de limiter les conséquences juridiques et médicales d'une inaction fautive, les entreprises choisissent parfois de mettre en place une commission d'enquête *ad hoc*, chargée d'en établir en interne la réalité des agissements dénoncés.

Concernant la mise en place d'une enquête paritaire suite à un suicide ou à une tentative de suicide d'un salarié, on se référera plus qu'utilement au guide de l'INRS sur le sujet (ED6125), qui propose une démarche qui intègre les attendus juridiques en la matière et des exemples pratiques de réalisation.

L'arrêt de la chambre sociale de la cour d'appel d'Angers du **07.07.2015** rappelle avantagusement, et de façon synthétique, un certain nombre de conditions et de garanties à mettre en œuvre à cette occasion afin que « *les procès-verbaux d'audition dressés à la faveur de cette enquête puissent être reçus par la cour comme éléments de preuve dont il lui appartiendra d'apprécier la force probante* ».

Cette enquête doit être menée dans des conditions telles que « *lorsqu'un employeur diligente une enquête interne visant un salarié à propos de faits, venus à sa connaissance, mettant en cause ce salarié, les investigations menées dans ce cadre doivent être justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui sont à l'origine de l'enquête et ne sauraient porter d'atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée* » (conseil d'Etat **02.03.2020**). En effet, doivent présider à la réalisation de toute enquête les principes tirés de l'article L1121-1 du code du travail, qui rappelle que l'employeur ne peut porter atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives du salarié que si ces mesures sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché.

Plus spécifiquement, la validation des étapes d'organisation de cette démarche nous paraît éclairante et reproductible :

*« Saisi de telles révélations, peu important que ce soit verbalement, en application de l'article L2313-2 du code du travail, l'employeur se devait de procéder " sans délai " à une enquête et de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation dénoncée. Le fait que le directeur général de l'association ait pu décider seul de la mise en œuvre d'une enquête n'est pas critiquable mais répond aux prévisions de l'article L. 2313-2 alinéa 2 du code du travail qui énonce : "L'employeur procède sans délai à une enquête..." ».*

Cette mesure d'enquête doit présenter pour la salariée mise en cause des garanties : le respect du contradictoire et la neutralité, et l'assistance (*« en ce qu'elle a été invitée à deux reprises à se présenter devant la commission pour être entendue et développer ses explications, étant souligné qu'il lui était à chaque fois indiqué qu'elle pouvait se faire assister d'un salarié de son choix »*).

*« Cette enquête a été diligentée de façon concertée avec les membres de la délégation unique des représentants du personnel assemblés en réunion extraordinaire au cours de laquelle le directeur général leur a soumis ses propositions relatives aux personnes devant composer la commission d'enquête. La composition proposée a été approuvée à l'unanimité des membres de la DUP et ceux-ci ont attesté de ce que cette approbation était issue d'un débat et que le choix des personnes proposées a été approuvé en raison des qualités humaines et d'écoute "reconnues" qu'elles présentaient et de leur aptitude à gérer cette mission ».*

En cet état *« le choix d'auditionner les salariés placés sous l'autorité de l'appelante était incontournable puisqu'ils étaient les personnes concernées par les faits de harcèlement moral dénoncés. Aucun élément objectif ne permet de retenir que les membres de la commission aient été privés de la possibilité d'étendre leurs auditions ».*

*« Les membres de cette commission présentaient des garanties de neutralité, d'aptitude à apprécier les éléments recueillis et d'expérience en ce qu'il s'agissait de la secrétaire du CHSCT et de celle de la DUP qui n'avaient jamais travaillé avec Mme Betty X..., de la chef d'équipe de la blanchisserie centrale choisie pour avoir un grade équivalent à celui de l'appelante, de la psychologue choisie pour son expertise " en psychologie sociale " et son expérience dans la gestion des conflits, du directeur des établissements médico-sociaux et de l'assistante de direction à laquelle était dévolu le rôle de prendre note des déclarations faites et de dresser les procès-verbaux. Ces membres n'avaient pas à prendre une décision mais devaient seulement procéder à des auditions et émettre un avis. Au terme de ces auditions, la commission émettrait un avis collectif et motivé destiné à la direction. Il suit de là que chaque personne auditionnée était parfaitement informée du motif de son audition et de sa destination ».*

*« Les questions posées étaient ouvertes, non orientées et les personnes entendues ont pu s'exprimer librement. La circonstance que certaines auditions aient duré près d'une heure et que d'autres aient été beaucoup plus courtes ne permet pas de conclure à une attitude partielle des membres de la commission. Cette durée a nécessairement été fonction de l'importance des faits que chaque témoin avait à relater mais aussi de sa capacité à s'exprimer et à donner plus ou moins de détails ».*

**Dès lors que les parties ont pu en débattre contradictoirement, il n'y a pas lieu d'écartier des débats [devant le tribunal] l'avis émis par la commission d'enquête interne.**

Cet arrêt est à mettre en relation avec celui de la cour d'appel de Versailles du **13.05.2014**, qui dans une autre espèce, a conclu que la société n'apportait *« pas de réponses objectives permettant d'écartier la suspicion de harcèlement avancée »* par un salarié, alors qu'elle avait



procédé à une enquête avec le CHSCT dont les conclusions avaient abouti en moins de 10 jours : « *le rapport d'enquête n'apparaît pas sérieux, tant la rapidité avec laquelle il a été rendu, alors qu'il devait réaliser une enquête sur un risque grave d'atteinte à la santé, mais également dans son contenu, relevant de « très bonnes relations de travail » au sein du service, en contradiction avec les mails et attestations produites* » par le salarié, et avec une décision du tribunal de grande instance de Paris du **16.08.2013** qui indiquait que « *cette enquête ne doit pas être le moyen de contourner les règles protectrices de la procédure disciplinaire* ».

Dès lors que l'enquête, menée selon ces principes, a permis d'établir des éléments factuels, on ne saurait opposer à l'employeur le fait que celle-ci n'ait pas été la plus exhaustive possible, et notamment qu'il n'ait pas procédé à l'audition de l'ensemble des salariés potentiellement concernés par la situation, pour en déduire que les conclusions sont partiales et incomplètes ou qu'il aurait fait manque de loyauté (ccass soc **08.01.2020**).

Enfin, il apparaît à la cour de cassation qu'est une mesure provisoire justifiée le fait qu'un employeur mette en « *disponibilité provisoire, dans le seul but de permettre le déroulement serein de l'enquête interne rendue indispensable après la révélation de faits graves au sein du magasin où le salarié [dénoncé comme auteur d'agissements de harcèlement moral] était affecté* » (ccass soc **08.03.2017**).

## **La protection des salariés dénonçant ou témoins des faits de harcèlement moral ou sexuel :**

La loi du 06.08.2012 relative au harcèlement sexuel a mis en œuvre un régime particulier de protection des personnes ayant été victimes d'agissements de harcèlement moral ou sexuel, et des personnes ayant témoigné de la réalité de ces agissements, en créant une cause de discrimination *sui generis* dès lors que celle-ci est commise à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel, sanctionnée pénalement. Ainsi, « *sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel* » (article L1155-2 du code du travail). Cette disposition du code du travail vise les cas de discrimination de l'article L1132-1 du même code (refus de promotion, comportement discriminant au quotidien, baisse de qualification, mutation liée au refus ou au témoignage de ces agissements, refus de renouvellement du contrat de travail, ...), la sanction du refus d'embauche, de la sanction ou du licenciement discriminatoire mobilisant, elle, les ressources du code pénal.

La circulaire de la direction des recours et des grâces du ministère de la justice du 08.08.2012 précise que le licenciement ou la sanction discriminatoire de la personne étant réprimées par l'article 225-2 du code pénal, « *les dispositions du code du travail ne s'appliqueront que dans les autres cas, par exemple en cas de mutation ou de refus de promotion intervenant à la suite d'un harcèlement sexuel* ».

L'article 3 de cette loi a donc inséré, après l'article 225-1 du code pénal qui énumère les motifs de discriminations interdits, un nouvel article 225-1-1 prohibant les discriminations résultant d'un harcèlement sexuel. Cet article dispose que constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 du code pénal ou témoigné sur de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, quand les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Ainsi, refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne à raisons de ces faits, ou subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à l'acceptation de harcèlement sexuel ou moral, est dorénavant passible de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende (article 225-2 du code pénal). Il s'agit là d'une infraction distincte de celle de harcèlement sexuel, ce qui induit la possibilité de poursuivre l'auteur des faits sur ces deux fondements.

Les salariés sont également civilement protégés contre les sanctions disciplinaires qui leur seraient appliquées du fait de leur témoignage d'agissements de harcèlements, ou du seul fait d'avoir refusé d'en être les victimes, sanctions ou licenciement qui sont alors frappés de nullité. D'une certaine façon, il s'agit d'une extension des dispositions protectrices édictées par l'article L1161-1 du code du travail au bénéfice des salariés dénonçant des faits de corruption, déjà étendues à d'autres situations dans lesquelles le salarié agit légitimement ou dans le cadre de ses fonctions (par exemple, ccass soc du **08.11.2006** qui retient qu'un responsable de l'éthique d'une entreprise n'est pas fautif à signaler des faits en rapport avec sa fonction, tribunal de grande instance de Paris du **13.09.2010** qui énonce que « *le fait de relater un dysfonctionnement n'est ni diffamatoire ni fautif* », ou encore ccass soc du **21.09.2010** qui énonce qu'« *un cadre faisant état de l'insatisfaction des salariés à l'égard de la politique salariale de l'entreprise ne commet pas de faute* »).

La jurisprudence antérieure à la promulgation de la loi du 06.08.2012, essentiellement civile et sociale, reste donc d'actualité, les critères de commission du nouveau délit de discrimination restant à éclairer par l'apport des juges.

La cour de cassation a jugé les **25.05.2018** et **20.06.2018**, en confirmant sa jurisprudence du **10.03.2009** et du **29.03.2012**, que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi (encore confirmé le **08.01.2020**). Le **29.09.2010** et le **27.10.2010**, la chambre sociale de la cour de cassation avait d'ailleurs rappelé expressément ce principe de protection puisque « *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 **07.06.2011**, la chambre sociale a rappelé ce principe en rapprochant le motif même de la protection des obligations pesant sur le chef d'entreprise : « *il apparaît que [l'employeur] a, sans aucune vérification des dires de la salariée, procédé sans délai à son licenciement, sur les faits, objet de la dénonciation de harcèlement moral relatés dans ce courrier, alors qu'il est tenu, envers la salariée, et tous les salariés de l'entreprise des obligations légales de prévention de tels faits de harcèlement moral, conformément aux articles L 1152-2 et L1152-4 du code du travail, de sécurité de la santé des salariés en application de l'article L 4121-1 du code du travail et d'exécution de bonne foi du contrat de travail conformément à l'article L1222-1 du code du travail* ».

La chambre sociale a encore confirmé la nullité du licenciement dès lors que « *la véritable cause du licenciement résultait de ce que le salarié avait contribué à la dénonciation de faits de harcèlement moral au sein de l'entreprise* » (ccass soc **07.05.2014**).

Cette protection vaut également pour tout « transfert » contre la volonté de la victime ou du témoin dans un autre service ou un autre établissement, transfert que la jurisprudence assimile alors à un licenciement nul pour non-respect de ce principe de protection (cour d'appel de Paris **20.09.2012**).

Le **14.04.2010**, la chambre sociale de la cour de cassation a en outre confirmé que le licenciement d'un salarié qui a dénoncé des faits de harcèlement moral est nul, et « *que le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire* » (solution confirmé par ccass soc **06.05.2014** pour l'attribution de dommages - intérêts). Pour autant, le juge devra effectuer cette recherche et caractériser le lien de causalité entre les agissements de harcèlement et la décision de licencier : « *si le salarié avait été victime d'agissements de harcèlement moral, cela n'impliquait pas en soi qu'il avait été licencié pour avoir subi de tels agissements* » (ccass soc **18.01.2011**). La preuve de ce lien peut être rapportée par le contenu même de la lettre de licenciement qui y ferait allusion : le grief repris dans la lettre de licenciement, sans qu'il soit l'unique motif de ce licenciement, d'avoir accusé publiquement la présidente de l'association de harcèlement moral « *privait néanmoins à lui seul le licenciement de cause réelle et sérieuse* » (ccass soc **15.12.2011**). Cette solution a depuis été confirmée par la chambre sociale de la cour de cassation dans des arrêts du **25.09.2012** (« *le grief énoncé dans la lettre de licenciement tiré de la relation d'agissements de harcèlement moral par la salariée dont la mauvaise foi n'était pas alléguée emportait à lui seul la nullité de plein droit du licenciement* »), du **12.06.2014** qui indique que « *le grief tiré de la relation d'agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas alléguée, emportait à lui seul la nullité de plein droit du licenciement* », ou encore du **03.02.2017** (« *la cour d'appel, qui ne s'est pas expliquée sur la concomitance entre la dénonciation des faits et le*

déclenchement de la procédure de licenciement, ni sur les termes des lettres précitées du président du groupe reprochant au salarié les accusations de harcèlement moral formulées à son encontre, n'a pas légalement justifié sa décision »).

Le **08.12.2015**, la chambre sociale de la cour de cassation n'a pas dit autre chose en retenant que « dans la lettre de licenciement il était notamment reproché au salarié d'avoir tenté d'instruire un dossier de harcèlement à la seule fin de préparer son dossier contentieux, l'employeur n'établissa[n]t pas que cette dénonciation avait été faite de mauvaise foi, laquelle ne résulte pas de la seule circonstance que les faits dénoncés ne seraient pas établis, la cour d'appel qui n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que ce grief emportait à lui seul la nullité du licenciement », jurisprudence constante encore confirmée les **13.01.2016** et **10.02.2016** et le **03.02.2017** (« la lettre de licenciement faisait état de cette accusation de harcèlement évoquée comme stratégie de défense inacceptable »).

Le formalisme imposé par la jurisprudence à cet égard est fort et doit être mentionné : si le salarié ne dénonce pas des faits **qu'il qualifie de harcèlement moral**, il ne pourra invoquer la nullité de la rupture du contrat de travail qui s'ensuivrait (ccass soc **03.02.2017**, **13.09.2017** et **30.11.2017**). La cour estime donc qu'il devra formellement employer les termes de *harcèlement moral* pour répondre aux conditions posées par la loi pour bénéficier de sa protection, et non simplement mentionner le « *traitement abject, déstabilisant et proprement injuste* » qu'il dénonçait, ou toute autre terminologie différente.

On peut cependant raisonnablement s'interroger sur les conséquences pour le salarié, y compris juridiques, de devoir rechercher et exprimer à son employeur, et sans être expert du droit, la qualification pénale d'une situation qu'il a vécue, pour pouvoir voir mise en œuvre à son bénéfice la protection normalement automatiquement attachée à la dénonciation des faits qu'il invoque...

La protection par l'employeur du salarié victime de harcèlement moral est due dès qu'il en a témoigné et a porté à la connaissance de celui-ci son interprétation des faits (ccass soc **29.06.2011** et **27.09.2011**). Ainsi par arrêt confirmatif du **11.02.2015**, la chambre sociale de la cour de cassation a retenu « que le licenciement s'inscrivait dans les agissements de harcèlement moral subis par la salariée et qu'une faute grave avait été artificiellement invoquée dans le seul but de faire échec à la prohibition de la rupture du contrat de travail par l'employeur au cours d'une période de suspension du contrat de travail, a ainsi fait ressortir que le licenciement était en lien avec le harcèlement moral de sorte qu'il était nul ».

La chambre sociale de la cour de cassation, le **16.06.2016**, a validé le raisonnement des juges d'appel reconnaissant comme nul un licenciement effectué dans un temps très contemporain avec la dénonciation d'actes de harcèlement moral : « ayant relevé que l'employeur avait prononcé un avertissement puis engagé la procédure de licenciement dans un délai de moins de quinze jours suivant la relation par la salariée de faits constituant selon elle une situation de harcèlement moral et que cette dénonciation avait de toute évidence pesé sur l'engagement à très court terme de la procédure de licenciement, la cour d'appel, qui a suffisamment caractérisé le lien existant entre ces faits, en a exactement déduit la nullité du licenciement ».

Le **10.06.2015**, elle avait indiqué que le licenciement pour avoir dénoncé de bonne foi des agissements de harcèlement moral est nul, quand bien même d'autres motifs susceptibles de

légitimer celui-ci figureraient dans la lettre de licenciement (analyse confirmée par l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **25.09.2019**). L'employeur peut toujours prononcer une sanction disciplinaire dès lors qu'elle n'est pas en lien avec la dénonciation de harcèlement moral (ccass soc **11.02.2015** : « *après avoir relevé que la lettre de licenciement reprochait au salarié d'avoir abusé de sa liberté d'expression dans une lettre qu'il avait adressée à son supérieur hiérarchique et d'avoir ainsi manqué à son obligation de loyauté envers son employeur, la cour d'appel, procédant à la recherche de la véritable cause du licenciement, a retenu que le salarié avait été licencié pour ce seul motif et non pas pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral* »). Raisonement qui se tient à plus forte raison quand le juge constate, « *hors toute dénaturation, que la lettre de licenciement ne faisait pas grief à la salariée d'une dénonciation de harcèlement* » (ccass soc **11.05.2017**).

Et c'est bien au juge de se prononcer explicitement sur le motif retenu pour rendre le licenciement nul, en constatant le refus du salarié de subir ces agissements ou leur dénonciation par ses soins, et en les mettant en lien avec la décision de l'employeur de rompre le contrat de travail. A défaut, le jugement sera cassé (ccass soc **07.04.2016**, **28.09.2017**). La mention du fait d'avoir subi ou du refus doit être explicitement inscrit par les juges dans leurs jugements pour que soit validée la nullité du licenciement : « *sans caractériser le fait que la salariée avait été licenciée pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision* » (ccass soc **10.07.2019**).

Les juridictions administratives suivent également cette logique protectrice, y compris en matière de renouvellement de contrat précaire, la cour administrative d'appel de Marseille ayant par exemple décidé le **10.03.2015** que la dénonciation d'un harcèlement moral, même non établi suite à l'enquête, ne justifie pas le non-renouvellement du contrat de celui qui avait dénoncé les faits.

Saisie d'une question préjudicielle, la cour européenne des droits de l'Homme rappelle que « ***l'effectivité de la protection exigée par la directive 2006/54 contre la discrimination fondée sur le sexe ne serait pas assurée si celle-ci ne couvrait pas les mesures qu'un employeur pourrait être amené à prendre à l'encontre de travailleurs ayant, de manière formelle ou informelle, pris la défense de la personne protégée ou témoigné en sa faveur. En effet, ces travailleurs, qui sont idéalement placés pour soutenir cette personne et pour prendre connaissance de cas de discrimination commise par leur employeur, pourraient alors être découragés d'intervenir au bénéfice de ladite personne par crainte de se voir privés de protection s'ils ne satisfont pas à certaines exigences formelles, telles que celles en cause au principal, ce qui pourrait compromettre gravement la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive 2006/54 en réduisant la probabilité que des cas de discrimination fondée sur le sexe soient détectés et résolus*** » (CEDH, **20.06.2019**).

**Donc protection est due aux témoins, quelle que soit la façon dont leur témoignage a été recueilli et établi, même si notre témoin n'a pas dénoncé ces faits par écrit mais s'est contenté d'un signalement oral (à son employeur, à l'inspecteur du travail, au défenseur des droits, ...).**

Cette protection concerne tant la continuité de la relation de travail, par la poursuite du contrat de travail, que sa *bonne* continuation puisque le salarié est alors légitimement en droit de demander à être soustrait ou protégé de la situation pathogène dont il s'estime victime.

Le salarié licencié pour avoir dénoncé de tels agissements est en droit, en sus de la mobilisation de l'arsenal juridique évoqué *supra*, de saisir le juge des référés afin de faire ordonner, sous astreinte, sa réintégration (ccass soc **25.11.2015**), sur le fondement du trouble manifestement illicite prévu par l'article R1455-6 du code du travail, le juge étant alors chargé de déterminer la bonne ou mauvaise foi du travailleur au moment de la dénonciation des faits. En l'espèce, le travail du juge consistera à analyser l'impossibilité effective de cette réintégration (ccass soc **14.02.2018** : « *pour débouter le salarié de sa demande en réintégration dans l'entreprise, l'arrêt retient que la réintégration du salarié apparaît peu opportune, puisque au moment du licenciement, les relations des parties étaient arrivées à un point de non-retour, que l'intéressé n'avait pas songé à demander sa réintégration en première instance et que l'employeur la refuse ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait prononcé la nullité du licenciement, ce dont il résultait que l'employeur était tenu de faire droit à la demande de réintégration du salarié, la cour d'appel, qui n'a constaté aucune impossibilité de procéder à cette réintégration, a violé le texte susvisé* »).

En matière de mauvaise foi, c'est par principe à l'employeur de démontrer la fausseté des faits rapportés, sachant que le seul fait que la plainte de harcèlement moral soit classée sans suite n'emporte pas de façon automatique la reconnaissance du délit de dénonciation calomnieuse (ccass soc **17.12.2008** et ccass crim **12.10.2010**). Mais les agissements dénoncés sont considérés comme nécessairement faux dès lors qu'il y a décision de non-lieu de poursuite, de relaxe ou d'acquiescement de l'auteur désigné de ceux-ci.

De même façon, sauf mauvaise foi, le dépôt d'une plainte contre l'employeur, qui constitue l'exercice d'un droit pour son auteur, ne peut être constitutif d'une faute justifiant la rupture du contrat de travail (ccass soc **28.04.2011** : « *même s'il nuit à l'image de l'entreprise, le dépôt d'une plainte pénale à l'encontre de l'employeur ou d'un autre membre du personnel ne peut être reproché au salarié* »), pas plus que « *le seul fait d'exprimer une intention de témoigner, même si elle met en évidence une opposition entre le salarié et son employeur, [laquelle] ne caractérise en rien un exercice abusif de sa liberté d'expression, et par voie de conséquence, une faute disciplinaire* » (confirmé par ccass soc **29.10.2013**, ou encore **21.09.2016**).

On parle bien ici de rupture du contrat de travail, de façon indifférente au mode de rupture retenu. Ainsi, le **08.01.2020**, la chambre sociale de la cour de cassation a annulé la mise à la retraite d'office d'un salarié qui avait dénoncé par écrit antérieurement des faits de harcèlement moral.

Ainsi, la seule référence à une procédure contentieuse engagée par le salarié dans la lettre de rupture envoyée par un employeur constitue une atteinte à la liberté fondamentale qu'est le droit de se pourvoir devant un juge pour faire respecter ses droits, ce qui interdit de considérer que le licenciement prononcé le serait pour une cause réelle et sérieuse (ccass soc **13.02.2019**, ccass soc **20.03.2019** : « *est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur* », et encore ccass soc **16.12.2020** : « *le salarié faisait valoir qu'aux termes de la lettre de licenciement l'employeur lui reprochait la procédure en résiliation judiciaire du contrat de travail qu'il avait engagée, [...] une telle référence dans la lettre de licenciement à cette procédure contentieuse était constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice entraînant à elle seule la nullité de la rupture* »).

Mais attention : **la seule proximité entre une action en justice et une procédure de licenciement ne suffit pas à entraîner la nullité du licenciement, si celui-ci n'est pas en rapport avec l'action qu'a lancé le salarié** (ccass soc **04.11.2020**).

A *contrario*, le fait pour un salarié d'invoquer et de maintenir des accusations infondées de harcèlement moral, en toute connaissance de cause, justifiera un licenciement pour cause réelle et sérieuse (ccass soc **20.10.2009**, **16.09.2020**). Dès le **22.08.2007**, la cour d'appel de Paris avait validé le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant dénoncé un harcèlement moral imaginaire, en considérant que la dénonciation calomnieuse était constituée.

Cette jurisprudence est confirmée par cet arrêt du **20.10.2009** qui énonce que si la mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits ne sont pas prouvés, le fait pour le salarié d'invoquer de mauvaise foi un harcèlement moral (en l'espèce, après qu'une enquête objective ait écarté le harcèlement, la salariée a maintenu de façon infondée et en connaissance de cause des accusations qu'elle savait fausses) peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. La chambre sociale de la cour de cassation en a jugé de même, après une décision du **06.06.2012**, le **13.02.2013** en retenant « *la mauvaise foi de la salariée qui avait porté des accusations mensongères de harcèlement à l'encontre de son supérieur hiérarchique pour échapper aux remontrances de ce dernier* », en validant le licenciement pour faute grave du dénonciateur calomnieux, et le **14.01.2014** en refusant de retenir la commission de harcèlement moral du fait « *[d]es allégations, malveillantes non étayées et au moins pour partie mensongères [du salarié], [qui] manifestaient une intention de nuire, caractérisant ainsi sa mauvaise foi* ». Le **07.02.2018**, la chambre sociale de la cour de cassation a fait ressortir la mauvaise foi de la salariée et a pu en déduire que ce fait rendait impossible son maintien dans l'entreprise et était constitutif d'une faute grave le fait d'avoir utilisé un courrier « *en toute connaissance de cause, sans prendre la peine d'une vérification par la transmission d'une copie avec demande d'explication à son employeur, utilisant ce document douteux pour étayer les accusations de harcèlement qu'elle adressait à la fédération nationale* » alors « *qu'un simple examen du courrier par la salariée, qui exerçait les fonctions de secrétaire et connaissait donc parfaitement les caractéristiques habituelles du papier à en-tête et les habitudes de pagination, était suffisant pour lui permettre de mettre en doute l'authenticité de ce document* ». Et ceci même si aucune intention de nuire n'est établie (ccass soc **11.12.2019** : « *en statuant comme elle l'a fait, par des motifs tirés du défaut d'intention de nuire, impropres à exclure la mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale* »).

Le **28.10.2014** la chambre criminelle de la cour de cassation condamnait d'ailleurs pour dénonciation calomnieuse une salariée qui avait accusé de harcèlement moral son employeur, aux motifs que « *compte-tenu des éléments objectifs mettant en évidence l'inexistence des faits dénoncés, elle ne pouvait dès lors pas de bonne foi en ignorer la fausseté, étant encore précisé que pendant l'information, à plusieurs reprises, elle a dénoncé de nouveaux faits tout autant inexistantes, prolongeant ainsi l'information à trois reprises, alors même que par ailleurs, elle refusait de participer aux mesures d'instruction qui auraient pu permettre d'éclairer les circonstances de la dénonciation de ces faits et son état d'esprit (refus de confrontation, refus d'expertise psychiatrique)* », le **20.01.2015** « *aux motifs que les investigations téléphoniques diligentées dans le cadre de la plainte initiale de Mme X... des chefs de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle ont permis d'établir que les appels téléphoniques décrits par la plaignante comme émanant de M. Fabrice Z... n'avaient jamais eu lieu ; que M. Jean-Louis A..., qui a témoigné en faveur de la plaignante, s'est rétracté, peu important qu'il ait renoué ensuite avec sa version initiale avant de se rétracter à nouveau, reconnaissant de ce chef avoir fait une fausse déclaration à la requête de Mme X... ; que la prévenue a reconnu avoir menti au cours de l'enquête diligentée du chef de dénonciation calomnieuse ; qu'il résulte suffisamment de ces circonstances que Mme X... n'a pas été victime des faits dénoncés devant les services de police, puis devant le juge d'instruction* », ou encore

le **28.01.2015** « le harcèlement allégué n'était pas constitué, relève, pour retenir la faute grave de la salariée et rejeter ses demandes, que celle-ci a dénoncé à l'encontre de son supérieur hiérarchique, de façon réitérée, de multiples faits inexistants de harcèlement moral ne reposant, pour la grande majorité d'entre eux, sur aucun élément et dont elle s'est d'ailleurs avérée incapable de préciser la teneur, qu'il s'agisse des faits ou des propos dénoncés, s'en tenant à des accusations formulées pour la plupart en termes généraux, et précisé qu'il ne s'agissait pas d'accusations ayant pu être portées par simple légèreté ou désinvolture mais d'accusations graves, réitérées, voire calomnieuses et objectivement de nature à nuire à leur destinataire ainsi qu'à l'employeur, accusé de laisser la salariée en proie à ce prétendu harcèlement en méconnaissance de son obligation d'assurer sa sécurité et de préserver sa santé ».

Il en va de même pour « les accusations de harcèlement formulées par le salarié à l'encontre de son responsable hiérarchique et de deux de ses collègues, étant soit très générales et imprécises, soit exagérant volontairement des faits et étant en lien avec un différend personnel, [et] l'accusation de discrimination formulée par courrier puis par voie de presse contre son employeur reposait sur des éléments sciemment sortis de leur contexte et présentés de manière caricaturale pour certains et totalement contradictoires pour d'autres, », la cour d'appel étant endroit de caractériser la mauvaise foi du salarié dans la dénonciation des faits de harcèlement et de discrimination (ccass soc **05.07.2018**).

Enfin et plus récemment (ccass soc **16.09.2020**), « la cour d'appel [qui] a constaté que le salarié avait persisté à reprocher mensongèrement à l'employeur de ne pas lui avoir donné « pendant plusieurs mois » les motifs de sa sortie de mission alors qu'ils avaient été portés à sa connaissance par écrit le 1er juin 2015, qu'il était à l'origine du blocage de toute communication sur ce point et qu'en dénonçant des faits qu'il savait inexistants de harcèlement moral, l'intéressé, déniait tout pouvoir d'appréciation de l'employeur sur son comportement et sur son travail, avait adopté une stratégie lui permettant de se soustraire aux différents entretiens qui étaient fixés par l'employeur et à la discussion contradictoire qu'il appelait pourtant de ses vœux, [et qui a] également retenu que la connaissance que le salarié avait de la fausseté de ses allégations de harcèlement moral se déduisait, d'une part de la contradiction existant entre son souhait affiché d'obtenir des explications sur les motifs de son retrait de mission et son refus persistant de s'expliquer loyalement avec l'employeur sur lesdits motifs, d'autre part du caractère répétitif des remerciements qu'il avait adressés à l'employeur et de l'expression réitérée de sa volonté d'ouverture au dialogue, alors qu'il avait mis en réalité en échec toutes les tentatives de l'employeur de parvenir à une communication constructive en refusant d'honorer tous les rendez-vous qui lui étaient donnés au mépris de ses obligations contractuelles » a ainsi caractérisé la mauvaise foi du salarié dans la dénonciation des faits de harcèlement moral .

La chambre criminelle par arrêt du **20.06.2017** confirmait encore cette nécessité de la connaissance de la fausseté de faits dénoncés, confirmant la condamnation pour dénonciation calomnieuse de « Mme Y... [qui] a, spontanément et à plusieurs reprises, affirmé, par l'intermédiaire de son conseil puis directement, que M. A... avait été poursuivi du chef d'agression sexuelle sur mineurs, qu'un contrôle judiciaire lui interdisait d'exercer ses fonctions et de côtoyer des mineurs et qu'il avait un comportement déplacé envers des élèves du lycée ; que les juges ajoutent que la prévenue a menti sur la situation judiciaire du proviseur-adjoint, manifesté la volonté d'assimiler ses gestes d'autorité auprès des élèves dont il avait la charge à des comportements à connotation sexuelle et persisté dans la dénonciation de cette situation et de ces comportements en dépit des mises au point du rectorat qui, grâce aux renseignements recueillis, en avaient montré l'inexactitude ».



Ainsi, et comme l'a rappelé la chambre sociale de la cour de cassation le **07.02.2012**, « *la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce* ».

La cour de cassation a rappelé qu'il s'agit bien d'un des rôles du juge de rechercher si la mauvaise foi était établie (ccass soc **06.01.2011** : « *l'arrêt en retenant l'absence de tout abus dans sa liberté d'expression de la salariée a fait la recherche prétendument omise et n'encourt donc pas la critique du moyen* » ; jurisprudence confirmée le **16.12.2020** : « *la lettre litigieuse relative aux conditions de promotion interne, adressée au maire de la commune en sa qualité de membre du conseil d'administration du groupement qui l'employait, et rédigée en des termes qui n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs, ne caractérisait pas un abus dans la liberté d'expression de la salariée* »), et a eu l'occasion de rappeler à plusieurs reprises que la bonne foi se présume et que la mauvaise foi doit être démontrée, entre autres, dans deux arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation du **27.10.2010** et du **05.07.2011** (« *le fait pour un salarié de porter à la connaissance de son employeur des faits concernant l'entreprise, susceptibles de qualification pénale, ne constitu[ant] pas en soi une faute* », l'absence de mauvaise foi dans cette dénonciation ne permet pas de la regarder comme calomnieuse). C'est cette solution qui a encore été retenue le **10.07.2013**, le **19.11.2013** et ce même si les agissements dénoncés le sont avec une certaine légèreté ou pour faire obstruction systématiquement au pouvoir de direction de l'employeur (ccass soc **10.06.2015**).

Par arrêt du **28.09.2016**, la chambre civile de la cour de cassation indiquait que « *la relation de tels agissements [la dénonciation d'agissements de harcèlement moral auprès de son employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail], auprès des personnes précitées, ne peut être poursuivie pour diffamation* ». Le **26.11.2019**, la chambre criminelle de la cour de cassation a renforcé ce tempérament en considérant que l'immunité pénale en matière de diffamation publique, alors qu'un salarié a dénoncé des agissements de harcèlement moral ou sexuel, ne joue que si ces agissements n'ont pas fait l'objet d'une diffusion « *plus large que nécessaire* », c'est-à-dire au-delà des deux catégories d'acteurs visés dans l'arrêt du **28.09.2016**.

Là encore ce raisonnement pose des questions à fort enjeu pour la personne qui s'estime victime de tels agissements : ces arrêts signifient-ils que le salarié, qui aura parlé de sa situation à son entourage proche (parce que c'est aussi un des moyens essentiels pour sortir de la pathologie de solitude que génère un harcèlement, et que le soutien des autres est un moyen d'essayer de tenir), pourra voir de ce seul fait sa responsabilité pénale et civile engagée ?

Cette même solution avait été donnée dans les arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation du **14.03.2012** et du **10.05.2012**. Elle en tire d'ailleurs les conséquences sur le sort du contrat de travail depuis un arrêt du **06.12.2011** puisque « *la dénonciation de faits de harcèlement, visée dans la lettre de licenciement, n'avait pas été faite de mauvaise foi, ce dont il résultait que le licenciement était nul* ».

Dans tous les cas, le licenciement pour avoir dénoncé de bonne foi des agissements de harcèlement moral doit donc être considéré comme nul (ccass soc **13.02.2013**, ou encore en cas de représailles **23.05.2017** « *la lettre de licenciement reprochait à la salariée d'avoir porté des accusations de harcèlement de la part de ses collègues à son égard et, d'autre part, que, même si elle écartait le harcèlement moral, il n'en demeurait pas moins que la salariée avait probablement ressenti un certain malaise, en sorte que sa bonne foi ne pouvait être*

remise en cause, la cour d'appel a estimé, dans ces conditions, que le licenciement de la salariée n'était pas fondé », cette nullité emportant depuis la loi du 08.08.2016 une indemnisation spécifique et un reversement à pôle emploi des indemnités chômage ayant été perçues dans l'entrefaite par la personne illicitement licenciée <sup>18</sup>.

« La **dénonciation**, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende » (article 226-10 du code pénal). La mauvaise foi du dénonciateur calomnieux, qui consiste dans la connaissance de la fausseté des faits dénoncés ou tronqués, doit être établie (différence avec la diffamation). Ce délit se prescrit par trois ans.

« La **diffamation** consiste en toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ». Elle est punissable dès l'instant où elle est commise envers les particuliers par, notamment, tout moyen de communication au public par voie électronique (articles 23 et 32 de la loi de 1881 sur la presse), même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommés, dès lors que l'identification est rendue possible par les termes employés. Peu importe, de même, qu'elle ne soit que la reproduction d'une allégation préexistante. Délit de presse, la prescription de cette infraction est de trois mois.

**Rappel important de certains arrêts : 28.09.2016**, la chambre civile de la cour de cassation indiquait que « la relation de tels agissements [la dénonciation d'agissements de harcèlement moral auprès de son employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail], auprès des personnes précitées, ne peut être poursuivie pour diffamation ». **26.11.2019**, la chambre criminelle de la cour de cassation a renforcé ce tempérament en considérant que **l'immunité pénale** en matière de diffamation publique, alors qu'un salarié a dénoncé des agissements de harcèlement moral ou sexuel, **ne joue que si** ces agissements n'ont pas fait l'objet d'une diffusion « *plus large que nécessaire* », c'est-à-dire au-delà des deux catégories d'acteurs visés dans l'arrêt du **28.09.2016**.

<sup>18</sup> Article L1235-3-1 du code du travail : lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, **le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois**. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1235-4 du code du travail : dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, **le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé**.

**Ce remboursement est ordonné d'office** lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

## **Le harcèlement discriminatoire (loi du 27.05.2008 concernant la lutte contre les discriminations), et l'analyse du défenseur des droits :**

Conformément à l'article 2 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

L'article premier de la loi du 27.05.2008 définit comme discriminatoire tout agissement lié à un motif de discrimination directe ou indirecte, et tout agissement à connotation sexuelle, « *subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Si juridiquement, un seul agissement peut donc suffire à caractériser l'infraction, à la différence du harcèlement moral *stricto sensu*, le défenseur des droits (anciennement haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) comme les juridictions judiciaires ont cependant toujours retenu à notre connaissance la pluralité d'agissements pour reconnaître la commission effective de l'infraction.

On revient ici, notamment dans la notion de création d'un environnement hostile, à la rédaction même des textes européens fondant les harcèlements et la discrimination.

Des agissements de harcèlement moral ou sexuel, fondés sur un motif lié à l'une des discriminations interdites par le code du travail ou le code pénal, peuvent donc être qualifiés de harcèlement discriminatoire. L'article L1132-1 du code du travail répertorie ces 20 motifs d'interdiction légaux.

La loi prévoit également une protection des victimes et témoins de ces agissements (interdiction d'aucun « *traitement défavorable de ce fait* »), en son article 3. Depuis, la loi du **06.08.2012** relative au harcèlement sexuel a « doublé » cette protection des personnes ayant dénoncé ou témoigné des agissements de harcèlement, catégorie qui recouvre également le harcèlement lié à l'une des discriminations prohibées par la loi, en créant le délit de discrimination en cas de licenciement, pour ce motif, de personnes ayant refusé de subir des agissements de harcèlement ou de témoins ayant relaté ces agissements.

Par arrêt de la chambre sociale du **27.11.2013**, le juge de cassation rappelle que les faits retenus à l'appui de la commission d'une infraction de discrimination peuvent également l'être pour la caractérisation du délit de harcèlement moral et casse l'arrêt d'une cour d'appel pour n'avoir pas « *examiné l'intégralité des éléments invoqués par le salarié, lesquels peuvent être identiques à ceux présentés à l'appui de la demande au titre de la discrimination syndicale, et notamment le fait que l'intéressé aurait été privé de travail postérieurement à l'audience de départage, ni, ensuite, recherché si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral* ».

Il reste nécessaire que la victime invoque distinctement et simultanément les deux délits qu'elle souhaite voir condamnés, afin que la juridiction les lie entre eux. Ainsi la chambre sociale de la cour de cassation par un arrêt du **24.11.2009**, rappelle que les juridictions ne sont pas tenues de rechercher si les faits non allégués peuvent être constitués, et ceci même si la partie demanderesse « *invoque qu'aux termes de l'article L.1332-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 27 mai 2008 entrée en vigueur le 29 mai 2008, la discrimination inclut le harcèlement moral défini comme tout agissement lié à son handicap subi par une*

*personne ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; qu'en déboutant [la salariée] de sa demande au motif que le conseil de prud'hommes aurait statué ultra petita en allouant à [celle-ci] une indemnité sur le terrain du harcèlement moral alors qu'il n'était saisi que sur le fondement de l'article L. 122-45 du code du travail relatif à la discrimination, la cour d'appel [a légalement justifié sa décision] ». Ainsi, l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **27.02.2013** a préféré condamner un employeur pour harcèlement moral et discrimination syndicale, plutôt que sur le fondement de la notion de harcèlement moral discriminatoire, la position de la cour de cassation étant de conserver pour chaque infraction sa qualification juridique même si les deux infractions permettent de recouvrir des faits identiques pour une situation de souffrance au travail. « Les obligations résultant des articles L1132-1 et L1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques », et donc des dommages-intérêts pour le harcèlement et pour la discrimination (ccass soc **03.03.2015**). C'est le raisonnement que la chambre criminelle de la cour de cassation a également retenu le **17.01.2018**.*

Il est à noter que la relaxe pour des faits de discrimination par la juridiction pénale n'interdit cependant pas d'obtenir civilement condamnation pour harcèlement moral, et ce pour des faits dénoncés identiques (ccass **02.07.2014**).

Par ailleurs, comme pour le harcèlement moral qui ne serait pas en lien avec un motif discriminatoire, l'absence de faits précis ou la justification de l'employeur peuvent permettre de relaxer celui-ci des poursuites engagées sur ce terrain (ccass crim **17.01.2018**, la cour qui « a constaté soit que les éléments présentés par le salarié comme permettant de présumer l'existence d'une discrimination salariale n'étaient pas établis, soit que pour ceux qui l'étaient, l'employeur fournissait des éléments objectifs justifiant que ses décisions étaient étrangères à toute discrimination », la même formulation étant utilisée dans le refus de qualifier le harcèlement moral invoqué parallèlement par le salarié qui s'estimait victime).

Rappelons encore que l'action de l'inspection du travail en la matière n'est pas inopérante dans la caractérisation pénale des faits, et que le rapport ou le procès-verbal établi suite aux constats de la commission de ces agissements peut être communiqué « au nombre de ces éléments peut figurer un rapport établi par un inspecteur ou un contrôleur du travail eu égard aux compétences reconnues aux corps de l'inspection du travail, notamment par les articles L8112-1 et L8112-2 du code du travail, aux prérogatives qui leur sont reconnues par l'article L8113-5 du même code et aux garanties d'indépendance dont bénéficient leurs membres dans l'exercice de leurs fonctions, peu important que l'agent de contrôle soit intervenu à la demande de l'une des parties et n'ait pas relevé par un procès-verbal les infractions éventuellement constatées » (ccass soc **15.01.2014**).

Dès le **03.03.2009**, la chambre criminelle de la cour de cassation retenait la commission du délit de discrimination syndicale et de harcèlement moral, **à raison de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel**, par un employeur qui avait mis en œuvre des agissements de harcèlement moral, au nombre desquels la multiplication de sanctions disciplinaires portant sur la compétence du salarié, qui donnait toute satisfaction avant d'exercer ses mandats, la *placardisation* du salarié relégué à des tâches subalternes, la réduction de ses primes de résultat, et l'absence de remboursement de ses frais, contrairement à tous ses autres collègues, et « qu'en définitive, ce traitement singulier resterait inexplicable s'il ne venait là encore sanctionner de manière déguisée, un « activisme » syndical qui dérange et déplaît ». Cette analyse a fait l'objet d'une confirmation par la chambre criminelle

le **28.05.2013**, pour des agissements sensiblement de même nature. Ce type de harcèlement, lié à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, a encore été condamné par la chambre sociale le **17.01.2013** et par la chambre criminelle le **27.05.2015**, comme encore une fois par la sociale le **29.06.2016**, par un arrêt qualifiant la « guérilla », judiciaire et dans l'entreprise (« *monsieur X... a[yant]été amené à subir des vexations et des provocations de façon répétées en lien avec ses activités syndicales et qui ont eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail* »), à l'encontre d'un délégué syndical de discrimination et de harcèlement moral et ce même si « *l'employeur répliqu[ait] qu'il pouvait contester les désignations du salarié dès lors qu'elles ne lui semblaient pas correspondre aux dispositions légales, qu'il n'a, ce faisant, qu'exercé une voie de recours ouverte par la loi et fait observer que le tribunal d'instance d'Aulnay-sous-Bois avait estimé que certaines de ses contestations étaient justifiées, que le tribunal d'Aubervilliers n'a pas été amené à statuer sur la validité de la désignation, se limitant à juger que la demande d'annulation était tardive* ». Ce raisonnement a encore été validé par les arrêts de la chambre criminelle de la cour de cassation du **07.06.2017** et du **17.01.2018**, et par la chambre sociale le **20.06.2018** pour avoir menacé, sanctionné et isolé géographiquement un représentant du personnel (« *dès sa désignation en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise puis au CHSCT, le salarié avait été affecté dans un local distant de quelques kilomètres où il travaillait isolé de ses collègues, s'était vu notifier un avertissement et avait été l'objet d'une procédure de licenciement à laquelle la société avait renoncé à la suite de sa contestation, puis de pressions et de menaces de licenciement alors qu'il assistait une collègue en sa qualité de représentant syndical, d'une mise à pied disciplinaire jugée disproportionnée et annulée, de deux autres procédures de licenciement avec mise à pied conservatoire, toutes deux refusées par l'administration du travail* »).

Suivant ce même mode de raisonnement, la chambre sociale cour de cassation reconnaissait également le **18.11.2009** la commission du délit de discrimination lié à la **maternité** d'une salariée, en liant cette discrimination au délit de harcèlement moral et en reprochant à la cour d'appel de s'être déterminée « *sans tenir compte de l'ensemble des éléments établis par la salariée et notamment de la discrimination salariale dont elle avait fait l'objet en raison de ses congés de maternité, [et en n'ayant de ce fait] pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes susvisés* ».

La condamnation est encore plus nette dans l'arrêt de la chambre sociale du **02.07.2014** qui casse la décision de la cour d'appel et reconnaît au titre de la discrimination en raison de la **grossesse** et du harcèlement moral le fait que le licenciement de la salariée « *avait été précédé de mesures préparatoires prises pendant la période de protection de quatre semaines suivant la fin de son congé de maternité en violation des dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail* », « *la salariée invoquait au titre du harcèlement moral la première procédure de licenciement dont elle avait fait l'objet avant que l'employeur n'y renonce à réception du certificat de déclaration de grossesse, la dispense d'activité qui s'en était suivie jusqu'au début de son congé et le refus de l'employeur de lui maintenir son salaire pendant son congé de maternité, [et]à l'issue du congé de maternité de la salariée l'employeur avait notifié à celle-ci sa mutation de Paris à Troyes sous l'autorité d'une collègue avec laquelle elle travaillait auparavant en binôme et que sa place de parking avait été supprimée* ». Le harcèlement discriminatoire en raison de l'état de grossesse a également été condamné par la cour d'appel de Paris le **07.02.2018**, pour l'absence, à elle seule, de versement de primes pendant les deux grossesses de la victime, la perte de responsabilités et d'autonomie à son retour, la mise à disposition comme outil de travail d'un matériel informatique obsolète. Par ailleurs, l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **25.09.2019** rappelle que la

charge de la preuve des éléments discriminatoires ne pèse pas sur la personne qui les invoque dès lors que des éléments sont produits qui permettent de laisser supposer une discrimination.

La double qualification n'est cependant pas automatique : c'est ainsi que le **12.10.2017**, la chambre sociale de la cour de cassation, saisie de demandes en reconnaissance de harcèlement moral discriminatoire lié à la grossesse et au sexe de la salariée s'estimant lésée, a pu condamner l'employeur sur le fondement de la discrimination et le relaxer du chef de harcèlement moral, ou encore de cette décision du **05.04.2018** où n'est retenue que la discrimination alors que « *la salariée, rentrée de congé maternité le 5 septembre 2011, avait fait l'objet d'avertissements les 7 et 8 septembre suivant, puis d'un licenciement pour faute grave le 9 novembre 2011* ».

Relativement à la discrimination **en raison de l'état de santé**, la chambre sociale de la cour de cassation a jugé le **12.02.2013** que la mise en place par l'employeur « *d'une méthode dite de "sensibilisation aux enjeux de désorganisation de la production" [qui] procédait dans ce cadre à des entretiens "retour d'absence" quels que soient la durée et le motif de l'absence, y compris en cas de maladie ou d'accident du travail, au cours desquels étaient évoquées les perturbations de l'organisation de l'entreprise résultant de l'absence, cet entretien donnant lieu à l'établissement d'un document signé par le salarié concerné* » constituait une discrimination indirecte que les salariés absents pour cause de maladie subissaient en raison de leur état de santé « *malgré le caractère apparemment neutre du dispositif* », et « *a à bon droit ordonné qu'il y soit mis fin* ».

La chambre sociale de la cour de cassation, par arrêt du **28.06.2018**, retient encore la discrimination dans les agissements répétés d'un employeur, « *la proposition de modification du contrat de travail intervenait après deux arrêts de quinze jours chacun prescrits dans le cadre de tentatives de fécondation in vitro (FIV) en janvier et mai 2012 et après que la salariée eut annoncé en juin 2012 qu'elle serait de nouveau en arrêt pour les mêmes raisons en septembre, la cour d'appel, qui en a déduit que la chronologie de ces éléments, pris dans leur ensemble, laissait supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé* », alors même que celui-ci avait tenté de cacher ce motif sous l'apparence d'un licenciement pour motif économique.

Le **28.10.2010**, la cour d'appel de Versailles retenait également la qualification de harcèlement moral **à caractère racial**, la couleur de peau, noire, de la salariée victime des faits « *ne correspondant pas à l'image du magasin* », et condamnait l'enseigne à 13000 euros d'indemnisation. Cette condamnation intervenait à la suite d'une enquête ayant conduit à une délibération de la HALDE du **31.05.2010**.

L'arrêt « *Negresco* » du **21.06.2011**, a permis à la chambre sociale de la cour de cassation de ré-exprimer les conditions de l'infraction de harcèlement moral discriminatoire. En effet par l'adjonction « *d'agressions quotidiennes à caractère raciste* » de la part de ses collègues, « *l'affichage d'un tract raciste où [le salarié] était cité nommément* », liés à l'inaction particulièrement caractérisée de l'employeur tant « *sur le plan des mesures individuelles, au besoin disciplinaires, [que] sur le plan de l'organisation interne du travail au sein de l'entreprise à mettre en place pour prévenir le harcèlement à caractère raciste* », la haute juridiction a pu reconnaître le harcèlement moral à caractère raciste, et donc discriminatoire. La cour d'appel de Rennes en a décidé de même le **10.12.2014** pour la situation d'un salarié qui avait découvert sur un panneau syndical « *une photographie portant mention de son prénom, représentant un primate couché sur le dos* », qui vivait des remarques racistes quotidiennes (« *tu n'as pas besoin de te laver les mains toi, c'est ta couleur naturelle* »), et qui bénéficiait d'une rémunération bien inférieure à celle de ses collègues en infraction avec

celles prévues par l'accord d'entreprise (il est à noter que cette situation avait déjà fait l'objet d'une condamnation par le défenseur des droits le 01.07.2013).

La cour de cassation a continué son travail de qualification des faits de harcèlement moral discriminatoire, condamnant des entreprises pour des situations concernant **l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie** (ccass soc **07.02.2012**, « *l'employeur ne justifiait pas de raisons objectives pouvant expliquer le retard important subi par le salarié dans le déroulement de sa carrière, par rapport à l'ensemble des salariés se trouvant dans une situation comparable, la cour d'appel a pu en déduire que ce retard n'était pas étranger à la discrimination ethnique invoquée par le salarié* »), ou pour des situations relevant du racisme (ccass crim **26.02.2013**, « *outré les injures racistes proférées, l'employeur avait de manière répétée humilié son salarié et lui avait réservé un traitement différent de celui accordé aux autres salariés ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail et porté atteinte à la dignité de son salarié* »). Le **26.11.2015**, la chambre sociale a retenu que la mise à l'écart d'un travailleur à raison de son origine était un harcèlement moral (« *l'attestation indiquait que son auteur déclarait notamment avoir entendu une conversation concernant la salariée selon laquelle mmes Z... et A... ne voulaient pas du retour de celle-ci, les propos étaient racistes, insultants et manifestaient une volonté claire de l'exclure* »).

La chambre sociale de la cour de cassation a d'ailleurs cassé le **15.05.2019** un arrêt qui n'avait pas indemnisé une personne à raison de la discrimination à raison de **l'origine**, « *alors qu'elle constatait que le supérieur hiérarchique de la salariée avait, lors de l'entretien préalable, indiqué qu'il se demandait "si culturellement dans la famille [maghrébine] de la salariée, la violence n'était pas banale", ce dont elle aurait dû déduire que la salariée présentait des éléments de faits laissant supposer une discrimination en raison de l'origine* ».

La cour d'appel d'Angers a condamné une entreprise pour harcèlement moral **raciste** le **15.01.2013**, la salariée ayant été « *victime de la part d'autres salariés, sur le lieu de travail, de harcèlement moral, au moins en lien avec des propos répétés, qui par leur contenu, à connotation raciste ou dénigrants, ont bien eu pour effet une dégradation des conditions de travail de Mme X..., portant atteinte à sa dignité et ayant également altéré sa santé, puisqu'ayant dû être placée dans les suites de ses agissements en arrêt de travail* », tandis que la cour d'appel de Paris considérait le **07.09.2016** que la discrimination raciale teintée de harcèlement moral (privation sans explication de missions conformes à ses qualifications de consultante, exclusion des réunions d'équipe et de l'organigramme de la direction marketing, propos racistes la qualifiant de « *choco* ») constituait ces deux infractions et une violence morale.

C'est également en suivant ce mode de raisonnement que la cour d'appel de Paris dans un arrêt du **22.09.2016**, a jugé nulle l'adhésion d'un salarié à un plan de départs volontaires, dans un contexte de harcèlement moral discriminatoire en raison de **l'orientation sexuelle** du salarié (d'abord des courriers électroniques grossiers et blessants émis par l'employeur concomitamment à la connaissance de l'orientation sexuelle de son salarié, puis instauration d'une différence de traitement en matière de rémunération, puis enfin la pression mise sur lui pour le voir adhérer au plan de départs volontaires), et a jugé discriminatoire le **21.02.2018** la rupture d'une période d'essai concomitante avec des éléments attestant d'une discrimination homophobe (« *je ne le sens pas ce mec, c'est un PD, ils font tous des coups de pute* »).

La chambre sociale de la cour de cassation a admis récemment l'indemnisation d'un salarié le **12.09.2018** alors que le « *gérant de la société, proférait, à l'encontre du salarié, des insultes à caractère homophobe et sexuel, le désignait par un vocable injurieux et critiquait avec emportement son travail* ».

Concernant la discrimination en raison de **l'âge**, signalons l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **12.04.2018** qui retient comme discriminatoire la politique d'une entreprise consistant à proposer systématiquement une rupture conventionnelle aux salariés ayant dépassé les 40 ans, et en cas de refus à les licencier pour insuffisance professionnelle.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, devenue Défenseur Des Droits, s'est également prononcée sur la notion de harcèlement discriminatoire, dans plusieurs décisions.

Rappelons que pour le défenseur des droits, en application stricte de la loi de 2008, le harcèlement moral discriminatoire peut n'être composé – comme pour la qualification du délit de discrimination – que d'un seul agissement.

**délibération** du **12.02.2016**, concernant une agente publique qui, en raison de ses **opinions** politiques, a été « affectée au sein d'un bureau « marginalisé » comportant une table et une chaise (mais pas de fauteuil de bureau), sans matériel de bureau, de téléphone ou de climatiseur, et dans lequel étaient entreposés un ordinateur vétuste qui n'était plus en état de marche, des câbles, ainsi qu'une porte qui était hors d'usage ». La délibération du **02.02.2009**, concernant un harcèlement discriminatoire dans la fonction publique, à raison des opinions professées, avait déjà pu être retenu : « la haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à la différence de traitement dont aurait fait l'objet un syndicat de la part du directeur général d'un l'Office Public pour l'Habitat et aux faits de harcèlement moral dont auraient été victimes ses représentants locaux. Le Collège considère que ces faits, fondés sur les opinions des responsables syndicaux, constituent une discrimination prenant la forme d'un harcèlement moral, prohibé par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. En conséquence, il recommande non seulement l'indemnisation du préjudice moral résultant des faits de harcèlement moral constatés mais aussi le changement d'affectation d'un des réclamants. Le Collège de la haute autorité invite son Président à porter cette délibération à la connaissance de la délégation régionale de la Mission interministérielle d'inspection du logement social (MILOS). S'agissant de l'inégalité de traitement entre les organisations syndicales, le Collège invite le Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique à faire compléter l'article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 par une disposition similaire à celle fixée par l'article L. 2141-7 du Code du travail, interdisant à l'employeur public d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ».

**délibération** du **24.07.2015**, pour une inégalité de rémunération à raison de son **sexe** par rapport à ses collègues masculins, et d'un harcèlement à ses retours de congés maternité et maladie. Le défenseur des droits a également le **04.12.2015** retenu ce type de comportement (et demandé une indemnisation et des sanctions disciplinaires) pour des faits de harcèlement discriminatoire à raison de l'origine et de l'appartenance au sexe féminin d'une personne intégrée dans un métier à prédominance masculine : « les gonzesses n'ont rien à faire en CRS », « il fallait rendre la vie impossible aux personnels féminins afin qu'elles partent d'elles-mêmes et que l'administration cesse immédiatement d'en affecter dans les rangs des compagnies », « ce jour lors de l'instruction NRBC dans la salle polyvalente, le gardien de la paix A après un échange verbal concernant une hypothétique trace blanche au coin de son œil s'est mis brusquement à simuler un acte de masturbation à proximité immédiate et à hauteur de mon visage alors que j'étais assise et lui debout », autant d'agissements retenus au titre du harcèlement **sexiste**. Le **11.06.2018**, une nouvelle délibération a retenu le caractère discriminatoire en raison du sexe d'un licenciement dès lors que « son état de santé étant lui-même dégradé en raison des complications de son IVG, liées à sa condition biologique de



*femme, la décision de licencier Madame X est liée à sa grossesse et à son sexe », la société échouant à justifier que le licenciement de la réclamante était fondé sur la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de la remplacer définitivement. Dès le **01.09.2008**, concernant un harcèlement discriminatoire en raison du sexe, le défenseur des droits avait déjà retenu la double qualification : « le réclamant, psychologue contractuel dans un hôpital public, se plaint d'avoir été l'objet de faits de harcèlement moral de la part d'anciennes collègues et de supérieurs hiérarchiques durant l'exécution de son contrat de travail à durée déterminée. Il estime que ces agissements avaient un lien avec le fait qu'il soit de sexe masculin, les auteurs du harcèlement ayant considéré qu'un psychologue de sexe masculin n'avait pas sa place dans un service de maternité. Le réclamant conteste également le refus de renouvellement de contrat qui a suivi l'enquête interne et considère son éviction injustifiée au regard de ses mérites professionnels. Le Collège estime que le réclamant est fondé à soutenir qu'il a été victime de harcèlement discriminatoire. Il considère également que la direction de l'hôpital a pris des mesures défavorables à l'encontre du réclamant, en lien avec la dénonciation du harcèlement, qui ont aggravé la situation du réclamant et l'ont contraint à démissionner. En conséquence, compte tenu de la responsabilité de l'employeur en matière de protection contre les faits de harcèlement et des préjudices subis en l'espèce par le réclamant, le Collège demande à la direction de l'hôpital de l'indemniser et de mettre en place, pour l'avenir, une procédure d'alerte et de sanction des faits de harcèlement discriminatoires ».*

**délibération** du **07.01.2015**, relative à des faits de harcèlement moral en lien avec **l'orientation sexuelle** d'une gardienne de la paix au sein d'un commissariat, s'étant notamment traduits par « des propos homophobes et des refus de lui accorder un congé de paternité et un congé de naissance à la suite de la naissance des enfants portés par sa compagne ».

Une décision cadre du défenseur des droits a été adoptée le **18.06.2020** relativement à la discrimination liée à l'orientation sexuelle des personnes et au respect de l'identité de genre, dans laquelle, pour la thématique de l'emploi, il recommande « *aux employeurs privés et publics, lorsque la personne transgenre en exprime le souhait, d'utiliser le prénom choisi et de modifier son titre de civilité sur tous les documents administratifs y compris les bulletins de salaire, ou supports (messageries électroniques, annuaires internes, intraweb etc.) que son prénom et son sexe aient été ou non modifiés à l'état civil, afin de respecter son droit à la vie privée et de ne pas l'exposer à des réactions de rejet et des discriminations fondées sur le décalage entre son apparence et son identification au sein de l'organisation. L'employeur doit également autoriser l'accès aux vestiaires ou toilettes correspondant à l'identité de genre de la personne* ».

**délibération** du **22.10.2014**, concernant un harcèlement moral discriminatoire suite à des **représailles** subies par les « lanceurs d'alerte » d'un harcèlement à caractère syndical et raciste. Le **12.10.2015**, le défenseur des droits a relevé des faits similaires à l'encontre de femmes ayant dénoncé des pratiques de harcèlement sexuel à leur encontre, considérant que les différentes sanctions prises à leur encontre, « *postérieurement à leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, sont susceptibles d'être qualifiées de mesures de rétorsion au sens des articles L.1132-3, L.1153-2 et L.1153-3 du code du travail* », et le **01.02.2018** a retenu le caractère discriminatoire pour « *les décisions prises à l'encontre de Madame X postérieurement à sa dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise sont susceptibles d'être qualifiées de mesures de rétorsion au sens des articles L.1132-3, L.1153-2 et L.1153-3 du code du travail* », et notamment son affectation « *à un secteur encore plus éloigné de son domicile et à des horaires difficilement compatibles avec sa vie de famille, et le fait qu'elle n'a pas été mise en mesure de reprendre son poste initial de*

*machiniste receveur puisque les formations qu'elle a suivies ont été interrompues de manière anticipée ou ont donné lieu à l'engagement de procédures disciplinaires à son encontre », comme le **08.04.2019** pour des mesures de rétorsion appliquées à la personne ayant dénoncé du harcèlement sexuel (« les pressions subies, la signature contrainte du CDD et du courrier de démission caractérisent des mesures de rétorsion et donc de discrimination de la part de son employeur pour avoir dénoncé le geste à caractère sexuel de son supérieur hiérarchique »).*

**délibération du 23.09.2014**, concernant un harcèlement moral en lien avec un **handicap** : « le réclamant, qui souffre de surdité, s'est vu reprocher des difficultés à assurer ses fonctions et muter à plusieurs reprises, alors que ces reproches pouvaient être évités en fournissant à l'intéressé les équipements nécessaires. Surtout, la récurrence des problèmes auditifs du réclamant nécessiterait davantage d'équipements pour y remédier, mais le centre hospitalier tarde à y faire droit. S'agissant des faits de harcèlement moral discriminatoire, outre le refus de mettre en œuvre certaines recommandations, et de faire des reproches infondés à l'intéressé, il est caractérisé par le fait que le réclamant a subi huit changements d'affectation depuis 2011, sans explications de la part du centre hospitalier ». La reconnaissance du harcèlement moral discriminatoire, pour des faits sensiblement identiques, est également intervenue par délibération du **02.05.2016**. Par délibération du **16.03.2018**, le défenseur des droits a considéré que « madame X a été privée de la possibilité d'exercer un emploi compatible avec son handicap durant plus de 3 ans, sans que les justifications avancées par l'administration permettent d'expliquer objectivement un tel délai, le Défenseur des droits consid r[ant] qu'elle a été victime de discrimination. Les manquements de l'administration à son obligation d'aménagement raisonnable et, en l'espèce, à son obligation d'accessibilité numérique, rappelées précédemment, sont caractérisés ». Le **10.10.2019**, une nouvelle délibération a condamné un établissement public pour sa gestion de l'accès à l'emploi d'une personne handicapée, « l'établissement public [ayant notamment] pris en compte défavorablement les aménagements techniques [mis en place pour lui permettre de passer certains examens] pour en déduire que M. X n'était pas apte à exercer l'emploi de technicien de l'environnement. Une telle conclusion contreviendrait à la lettre et à l'esprit du législateur qui oblige, avant toute décision déclarant le handicap incompatible avec l'exercice de fonctions, à prendre en compte l'existence de possibilités de compensation du handicap ».

**délibération du 06.08.2013**, concernant un harcèlement moral discriminatoire en raison des **activités syndicales** d'un agent public : « l'enquête menée par le Défenseur des droits a permis de mettre en évidence que le réclamant a été l'objet d'une succession de mesures défavorables, en lien avec ses activités syndicales, que la collectivité n'a pu justifier objectivement. Il s'agit ainsi, notamment, de la perte du bénéfice d'un concours, alors que d'autres agents ont été nommés, d'une nomination et d'une proposition de nomination tardives au grade supérieur, alors que d'autres agents n'ayant pas réussis les concours ou examens d'accès à ce grade y ont été promus, d'une notation annulée par le juge administratif, d'une sanction suite à une participation du réclamant à une grève qui a, par la suite, été retirée par le Maire, ainsi que de l'absence d'attribution de la NBI ». Une autre délibération reprend sensiblement les mêmes constats (**21.12.2018**). La reconnaissance de harcèlement moral discriminatoire, pour des faits de reproches et de sanctions injustifiés et de tentatives de modifications unilatérales des horaires et du contrat de travail d'un représentant du personnel dans le secteur privé, a été actée également par deux autres délibérations en date du **04.05.2016**, tout comme le harcèlement discriminatoire en raison de « mentions discriminatoires de l'évaluation professionnelle, de changement d'affectation (sur un poste isolé) sans raison objective, et du changement de la méthode d'élaboration de la liste d'aptitude pour le corps supérieur, auquel prétendait M. X. ».

**délibération du 20.12.2017**, concernant un harcèlement discriminatoire en raison de **l'état de santé**, la victime ayant été licenciée peu de temps après sa reprise de poste, après avoir été mise à l'écart à compter de la survenue de son accident, cette mesure produisant les conséquences d'un licenciement nul en raison de la discrimination subie. Par délibération en date du **11.05.2018**, le défenseur des droits a retenu également ce motif discriminatoire dans la décision de non-renouvellement d'un contrat de travail précaire. La délibération du **25.07.2012**, concernant un harcèlement moral discriminatoire en raison de l'état de santé d'un agent public, avait déjà motivé cette double qualification : « *pour le Défenseur des droits, cette décision [de mutation] s'inscrit dans un processus de harcèlement moral discriminatoire puisqu'elle a contribué avec d'autres agissements à compromettre l'avenir professionnel de M. X et à altérer durablement sa santé physique et mentale et ce, en méconnaissance de l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires* ».

**délibération du 27.04.2019** concernant un harcèlement moral **raciste** « *dans votre plainte du 20 juillet 2013, vous avez parlé de propos que vous qualifiez de racistes, quels étaient ses propos ?* », M. X a répondu « *c'était quand il disait par exemple « tu vas travailler comme un esclave », ça a une connotation raciste. Quand il dit que je ne suis que naturalisé et pas français, pour moi ça a une connotation raciste. Quand il dit que je vais travailler dehors, balayer le trottoir, c'est rabaissant. C'est dur à supporter. Quand il dit qu'il va aller voir Marine LE PEN et qu'on va me reconduire dans mon pays, c'est vraiment dur, et quand il dit « j'ai pitié de X ». Il y en a tellement de mots* ». Ces faits avérés ont abouti à la mise en œuvre de la protection fonctionnelle de la personne qui en avait été victime dans le cadre du procès pénal qu'elle a intenté. Une délibération du **05.12.2016** a retenu le harcèlement moral discriminatoire raciste pour des « *agissements particulièrement graves, de propos répétés à caractère raciste échangés entre collègues, de chants d'un groupe de musique nazie écoutés sur le lieu de travail, de tranches de saucisson placés dans les casiers des agents de confession musulmane* ». La délibération du **01.07.2013** avait également retenu le harcèlement discriminatoire raciste, « *la société explique au Défenseur des droits avoir respecté son obligation de prévention et de sécurité puisqu'elle a condamné cet acte via une note au personnel et aurait effectué une enquête. Toutefois, les éléments présentés par la société apparaissent insuffisants au regard de son obligation de résultat. Le harcèlement moral en lien avec l'origine est donc établi et la démission doit être requalifiée en licenciement nul car fondée sur un motif discriminatoire* ».

**délibération du 31.05.2010**, concernant un harcèlement moral discriminatoire en raison de motifs **raciaux** : « *la réclamante, d'origine africaine et noire, travaille comme vendeuse à temps partiel et suit, en parallèle, des études universitaires. Après un changement de direction, elle fait valoir que sa hiérarchie lui aurait régulièrement demandé de démissionner au motif qu'elle ne correspondrait pas à l'image du magasin en raison de sa couleur de peau. Ses allégations sont corroborées par des témoignages et d'autres éléments de contexte mettant en cause une politique managériale discriminatoire. Elle se voit finalement contrainte de démissionner, ses horaires ayant été rendu incompatibles avec ses obligations universitaires. L'enquête a révélé que l'employeur, pleinement informé par la salariée de la situation de harcèlement moral qu'elle disait subir, n'a procédé à aucune enquête et a licencié sa collègue, également noire, quelques semaines plus tard en particulier pour avoir dénoncé les mêmes faits de racisme. La haute autorité conclut que la rupture du contrat de travail de la réclamante doit s'analyser en un licenciement discriminatoire faisant suite à une situation de harcèlement. Le 23.03.2015, le défenseur des droits reconnaissait également le harcèlement moral discriminatoire à raison de l'origine à l'encontre d'une société qui laissait*

dire des « *propos racistes prononcés à l'encontre d'un travailleur, telles que les appellations de « nègre », « macaque » et « singe » et le soumettait « à de lourdes charges au chantier sous prétexte qu'un noir est fait pour porter de la charge comme un animal ».*

**délibération** du **09.02.2018** concernant un refus d'embauche discriminatoire motivé par **l'apparence physique**, dans une société de mise à disposition d'hôtesse d'accueil : « *le fait que l'entreprise subordonne le recrutement aux emplois dits « missions prestigieuses » à une condition discriminatoire relative à la taille des candidats, sans justifier, d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante* » est discriminatoire.

Concernant ce dernier type de harcèlement discriminatoire, le défenseur des droits, saisi de nombreuses réclamations relatives aux discriminations fondées sur l'apparence physique dans le cadre de l'emploi a adopté le **02.10.2019** une **décision-cadre** accompagnée de cinq annexes relatives à **l'obésité** et à la **grossophobie**, aux **tenues vestimentaires**, aux **coiffures**, aux **barbes**, aux **tatouages** et **piercings**, précisant les conditions d'application du principe de non-discrimination fondé sur l'apparence physique à l'égard des salariés et des agents publics.

Elle énonce :

- les règles applicables concernant l'interdiction de prendre en compte l'apparence physique lors du recrutement et lors de la relation d'emploi ;
- l'interdiction et la sanction du harcèlement discriminatoire fondé sur l'apparence physique ;
- les restrictions qui peuvent être permises en matière d'exigences vestimentaires et de présentation et la nature des sanctions éventuelles en cas de non-respect.

Et elle recommande aux employeurs, en associant les partenaires sociaux à la mise en œuvre effective de ces mesures, qu'ils soient publics ou privés de :

- veiller à définir dans un document écrit (règlement intérieur, contrat de travail, note de service, circulaire etc...) toutes les contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation justifiées par la nature de l'emploi occupé et de la tâche à accomplir, en respectant le principe de proportionnalité ;
- veiller à prévenir toute discrimination et tout fait de harcèlement discriminatoire fondé sur l'apparence physique et à sanctionner de manière effective et dissuasive tout agissement relevant de cette qualification ;
- former leurs personnels aux droits et libertés des salariés en lien avec l'apparence physique et les principes applicables à leurs restrictions.

## L'obligation civile de sécurité de résultat :

Il s'agit d'une construction jurisprudentielle civiliste de la cour de cassation, fondée notamment sur l'article 6 de la directive CE du 12 juin 1989 (« dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires »), la prévention étant définie à l'article 3d comme « l'ensemble des dispositions ou des mesures prise ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels ».

Concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs, cette notion de résultat dans l'obligation de sécurité en matière de prévention du harcèlement moral a été développée dans une série de décisions du **21.06.2006**. Ainsi, en raison de cette obligation de résultat, l'absence de faute de l'employeur, qui est tenu de « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (article L4121-1 du code du travail), ne pouvait l'exonérer de sa responsabilité civile. L'obligation de sécurité est une obligation de résultat, et le simple fait de ne pas aboutir à ce résultat (assurer la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail et éviter la dégradation de leur état de santé) suffisait à engager automatiquement la responsabilité patronale.

La chambre sociale de la cour de cassation avait jugé dans deux arrêts le **03.02.2010** que « *tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs [fondée sur les dispositions des articles L4121-1, L1152-4 et L1153-5 du code du travail], l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel, ou de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* ». La sanction de cette obligation avait encore été rappelée par la cour d'appel de Versailles le **20.09.2012** (« *devant la souffrance au travail exprimée [par la salariée], il appartenait à l'association, au titre de son obligation de sécurité de résultat relative à la protection de la santé des salariés dans l'entreprise et de prévention du harcèlement moral, de procéder à un examen attentif des plaintes de l'intéressée et d'effectuer l'enquête nécessaire afin de prendre, en concertation avec le médecin du travail, les mesures propres à assurer la protection de la santé de Mme X... lors de la reprise et, en cas de situation de harcèlement moral avérée, à y mettre un terme; qu'en laissant cette lettre sans réponse et en ne prenant aucune mesure, l'association a manqué à son obligation de sécurité de résultat* ») et par la chambre sociale de la cour de cassation le **26.09.2012**.

Ce raisonnement a fait l'objet d'un adoucissement en 2015 et 2016, la cour de cassation ayant décidé de revoir sa position en la matière dans deux arrêts majeurs :

- celui de la chambre sociale **25.11.2015**, dans lequel elle indique que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* »,
- celui de la chambre sociale du **01.06.2016**, dans lequel elle pose les conditions par lesquelles un employeur est susceptible de s'exonérer de sa responsabilité pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

Si l'on pouvait penser à la lecture du premier de ces arrêts que, le lien avec le travail étant insuffisamment démontré, le manquement à l'obligation de sécurité par l'employeur n'avait logiquement pas à être retenu, le second ne laisse aucun doute sur le rééquilibrage de jurisprudence en matière de responsabilité quant aux impacts des risques psychosociaux.

**« Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser ».**

Ainsi, si le principe d'une obligation, à charge de l'employeur, dans la préservation de la santé (la santé mentale des travailleurs étant une composante de la santé, ccass soc **10.02.2016**) des travailleurs placés sous son autorité n'est pas remise en question, l'employeur qui va pouvoir justifier de l'engagement d'un certain nombre de démarches *a priori* et *a posteriori* va tendre à se voir exonérer de sa responsabilité civile en la matière. Trois types de démarches doivent avoir été réalisés par l'employeur :

- 1) la justification de la prise de **toutes** les mesures de prévention prévues par les principes généraux de prévention inscrits dans le code du travail, propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral, la mise en œuvre de ces principes devant être nécessairement précédée de **l'évaluation** réglementaire de ces risques, et que **toutes** ces mesures de prévention aient été déterminées et réalisées **préalablement** à la dénonciation des faits, à *notre sens*, **dans l'ordre indiqué** par les articles L4121-1 et 2 du code du travail, c'est-à-dire en mettant en œuvre et en privilégiant d'abord les mesures de protection collectives avant d'envisager ou de ne s'arrêter qu'aux seules mesures de protection individuelles. Pierre-Yves Verkindt le suggère d'ailleurs de façon complémentaire « *que l'employeur prenne des mesures est une chose, mais le texte (de l'arrêt) lui impose de prendre les mesures telles que listées à l'article L4121-2. L'ordre du texte est d'ailleurs déterminant : il ne s'agit pas d'un panier d'options dans lequel l'employeur irait faire son marché* ».
- 2) l'action **immédiate pour faire cesser** les agissements dénoncés par le travailleur qui s'en estime victime, dès lors qu'il en a été informé. Là encore l'inaction est et demeure toujours fautive au sens du droit de la responsabilité, comme le rappelle la note de la Cour jointe à l'arrêt « *la seule circonstance qu'il a pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'a fait cesser effectivement, circonstance nécessaire, n'est pas suffisante* ».
- 3) à *notre sens*, la mise en perspective avec notamment la jurisprudence sur l'obligation d'actualiser l'évaluation des risques et le plan d'actions de prévention subséquent, et la mise en place d'actions de prévention destinées à faire en sorte que les agissements dénoncés **ne puissent plus se reproduire**.

Autant dire que si la porte a été ouverte en matière d'exonération de responsabilité dont l'engagement, jusqu'à cet arrêt, était automatique, l'employeur mis en cause **devra réellement avoir agi en prévention**, et non seulement après coup, pour pouvoir en bénéficier. Revenue à la source de la directive de 1989, l'obligation de sécurité de résultat, naguère absolue, est donc toujours une obligation de résultat, qui pourra être atténuée des mesures de planification de la prévention prises dans l'entreprise. C'est ce qu'ont confirmé des arrêts ultérieurs du **05.10.2016**, du **03.11.2016** et du **16.11.2016** retenant le non-respect par l'entreprise de son obligation de sécurité de résultat dès lors que le juge pouvait constater l'inobservation ou le manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité, ou l'absence de « *toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », et ce même indépendamment de la qualification juridique finale de harcèlement moral ou sexuel (ccass soc **08.07.2020** : « *pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, l'arrêt retient que dès lors que les seules déclarations de la salariée ne sont pas suffisantes pour établir des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement sexuel et que celle-ci n'établit pas l'existence de faits qui, pris dans leur ensemble, seraient de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard, il n'y a pas lieu d'examiner si un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est à l'origine de ce harcèlement sexuel et moral invoqué ; en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés* »).

C'est ainsi qu'a procédé la cour d'appel de Dijon dans un arrêt du **27.08.2020**, en retenant que l'absence du document unique d'évaluation des risques constitue la première des étapes permettant à l'employeur de démontrer qu'il n' pas manqué à son obligation de sécurité de résultat, et qu'en l'absence de sa production, il ne peut établir « *s'être impliqué dans la prévention des risques* ».

*Temporiser* est donc susceptible d'avoir des conséquences en matière de responsabilité, comme l'avait rappelé la chambre sociale condamnant un employeur dans un arrêt du **19.11.2015** : « *la cour d'appel, a[yant] constaté qu'il résultait du rapport établi le 19 mars 2009 par l'inspecteur du travail, qu'un grave conflit opposait le salarié à trois autres collègues, conflit qui avait mis en danger sa santé puisqu'il avait dû être hospitalisé en urgence le 13 janvier 2009 et a[yant] relevé que l'employeur ne justifiait pas avoir pris des mesures suffisantes pour tenter d'apaiser ce conflit, connu de lui depuis le 9 janvier précédent* ». On retrouve cette analyse dans l'arrêt de la chambre sociale du **22.06.2017**, qui constatant que « *la relation de travail de la salariée avec une collègue avait entraîné chez l'intéressée une vive souffrance morale ayant participé de façon déterminante à la dégradation de son état de santé, la cour d'appel a relevé que l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures utiles pour régler avec impartialité par sa médiation, le conflit persistant qui les opposait et permettre ainsi à la salariée de réintégrer son poste ou à défaut, pour séparer les deux protagonistes, en lui proposant, sans attendre la fin de son arrêt de travail pour maladie, soit un changement de bureau comme préconisé par le médecin du travail, soit un poste disponible dans un autre centre à proximité, et qu'il avait laissé sans réponse le courrier de la salariée l'interrogeant sur ses perspectives professionnelles au sein de l'association* » a caractérisé que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat.

La réaction insuffisante de l'employeur à la situation qui lui est rapportée entraîne également la mise en œuvre de la responsabilité au titre de l'obligation de sécurité de résultat (ccass soc **13.07.2017**, « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés*

*par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ; l'employeur avait réagi trop tardivement en organisant une médiation seulement en juin 2013 pour des faits de harcèlement dénoncés en janvier 2013, [et sanctionné l'auteur du harcèlement d'une sanction] qui ne répondait pas suffisamment à l'atteinte à la dignité que son comportement avait engendré sur la personne d'un de ses subordonné »).* C'est déjà ce que rappelait la cour de cassation le **08.06.2017** pour la responsabilité liée à la dégradation des conditions de travail : *« le climat au sein du cabinet s'était fortement dégradé au cours de l'année, les échanges de courriers postérieurs au refus de l'employeur du passage à temps plein démontraient la souffrance psychologique de la salariée, le départ de l'avocat associé avec lequel elle avait travaillé de nombreuses années, concomitamment à l'arrêt maladie de sa seule collègue au secrétariat du département judiciaire, était de nature à la déstabiliser »,* la cour d'appel, en déduisant justement *« qu'en ne prenant aucune mesure pour remédier à la situation de souffrance exprimée par l'intéressée et matérialisée par des circonstances objectives, l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité et fait ressortir que ce manquement avait été de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ».*

La cour d'appel d'Aix-En-Provence, le **17.01.2020**, a retenu le manquement à l'obligation de sécurité de résultat pour la cas d'un suicide au travail, justifiant la recherche de la faute inexcusable, contre la société dont *« les cadres et agents de maîtrise étaient soumis à une pression managériale très forte depuis l'arrivée d'un nouveau L... régional en janvier 2014, les soumettant, eux et l'équipe de salariés dont ils avaient la responsabilité, à une amplitude de travail journalière déraisonnable, leur ajoutant des missions de façon imprévisible, sans leur donner des moyens de travail adaptés aux objectifs donnés mais en mettant systématiquement en doute leur capacité de travail », « la seule mesure que la société LIDL justifie avoir prise pour préserver la salarié des risques psycho-sociaux, a été insuffisante, ou tout au moins, tardive et n'a pas permis à la société de respecter son obligation de résultat d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de son salarié »).*

Encore faut-il que l'on parle bien de « l'employeur » : invoquer, à l'encontre d'un salarié serait-il membre de la direction, l'application de l'article L1152-4 du code du travail imposant à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, est inopérant (ccass soc **25.03.2020**).

Mais à l'impossible nul ne peut être tenu, et le **01.02.2017**, la chambre sociale de la cour de cassation excluait l'infraction à son obligation de résultat pour un employeur dans une affaire de violence physique entre salariés, *« les faits invoqués par le salarié [ayant] pour seule cause son propre comportement caractérisé par une violence commise à l'encontre d'un collègue et [...] l'employeur ne pouva[n]t anticiper un tel risque et [étant] personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation ».*

Le **05.07.2017** pour un malaise au travail lié à la charge de travail d'un cadre (*« consciente des nouvelles responsabilités de l'intéressée, l'entreprise prévoyait dans un avenant au contrat de travail que celle-ci disposait de toute la latitude pour accomplir sa mission et qu'elle devait, en cas de difficultés saisir sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de travail avec le forfait »,* mode de « protection » qui s'avère insuffisant au regard des dispositions réglementaires propres tant à l'évaluation des risques qu'aux principes généraux de prévention fixés par le code du travail), la chambre sociale de la cour de cassation retenait que *« l'accident du travail [qui s'en est suivi] avait pour origine un stress d'origine professionnelle et que l'employeur, conscient des nouvelles responsabilités confiées à la salariée, n'avait pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour*



*protéger la santé physique et mentale de celle-ci, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat* ». Ceci à plus forte raison pour l'infarctus d'un salarié, considéré comme en lien avec le travail par la cour d'appel de Grenoble du **25.09.2018**. Comme le dit cet arrêt bien motivé, *« il y a lieu de considérer que la Caisse d'Épargne n'a pas utilement pris la mesure des conséquences de la mise en place d'objectifs grâce notamment à l'outil benchmark en termes de facteurs de risques pour la santé et la sécurité de ses salariés, dont les membres de l'encadrement chargés de faire respecter les-dits objectifs parfois ressentis comme inatteignables, et qui subissaient à la fois la pression du respect des objectifs en lien avec leur rémunération variable mais également par ricochet le stress des commerciaux et directeurs d'agence à qui ils devaient imposer des progressions »*.

Les décisions de la chambre criminelle de la cour de cassation qui avait déjà jugé le **01.09.2010** que la responsabilité d'un employeur pouvait être engagée même si celui-ci était exemplaire en matière de sécurité, ou malgré le fait qu'il avait pu engager un certain nombre de démarches de prévention (ccass soc **20.06.2018**), et par un arrêt du **26.10.2010** que *« l'employeur commet une faute personnelle en ne veillant pas lui-même à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le code du travail et les règlements pris pour son application en vue d'assurer la sécurité des travailleurs »*, analyse qui a permis à la chambre civile de la cour de cassation de retenir la faute inexcusable à l'encontre d'un employeur qui avait fait le choix de mettre en œuvre des protections individuelles, plutôt qu'une protection collective au sens de l'article L4121-1 du code du travail pour la préservation de la santé de ses salariés (ccass crim **31.08.2011**), trouvent encore tout leur sens au regard du contenu de l'obligation de prévention rappelée dans l'arrêt du **01.06.2016**.

La faute inexcusable, à faire valoir devant le tribunal judiciaire, fondée en partie sur l'absence de respect de l'obligation de sécurité, résulte également, pour la jurisprudence, de l'absence de mise en œuvre d'actions de prévention (ccass crim **15.05.2007**, ccass civ **18.11.2010**, ccass soc **08.10.2020**), puisque l'analyse des risques alors opérée ne se traduit pas effectivement *« par une organisation plus rationnelle du travail »*.

Cette logique prévaut encore, et n'auraient sans doute pas eu un autre sens des décisions telles que l'arrêt de la cour d'appel de Versailles du **28.01.2014** qui a condamné à 20000 euros de dommages – intérêts un employeur n'ayant pas réagi, dans un contexte de fortes tensions professionnelles, au droit d'alerte déclenchée par son CHSCT sur la situation d'un salarié en souffrance du fait de ses conditions de travail et qui a fini par se suicider (*« il est donc démontré que la société a manqué à plusieurs reprises à son obligation de sécurité de résultat dès lors que le salarié avait été victime, à l'occasion de l'exercice de son travail, d'agissements de la part de l'employeur ou de ses subordonnés ayant eu des répercussions sur sa santé. La société ne prouve pas que les faits reprochés ne résultent pas de ce manquement, mais d'une cause extérieure, seule susceptible de l'exonérer »*), et par la chambre sociale le **09.07.2014** pour l'inaction d'un employeur qui, *« devant l'importance du conflit opposant le salarié à sa responsable hiérarchique, en dépit des signalements de la médecine du travail, du CHSCT et des syndicats, n'avait entrepris aucune enquête sérieuse et laissé la situation se dégrader, la cour d'appel a [yant] décidé à bon droit que ce dernier avait manqué à son obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité du salarié victime de harcèlement »*. Cette jurisprudence a encore été confirmée, pour une dénonciation de harcèlement moral, par arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **15.05.2019**. La « réticence » d'un employeur à intervenir a d'ailleurs également été condamnée par la chambre sociale à ce titre le **08.04.2015**, tout comme son inaction fautive en la matière le **07.07.2016**.

A plus forte raison quand la société ne s'est pas placée seulement dans une « simple » logique d'inaction fautive, mais qu'elle n'a pas respecté ses obligations réglementaires ou conventionnelles en matière de santé et de sécurité au travail (ccass soc **09.07.2014** qui casse une décision de cour d'appel qui, « *en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés du manque d'information particulière sur l'exposition à ces substances [chimiques] alors qu'elle avait constaté par son précédent arrêt que la société avait éludé ses obligations en matière d'hygiène et sécurité, notamment les obligations des articles 330 et 601 de la convention collective applicable, qui organisent des dispositifs de prévention et de dépistage de maladie ou atteinte à la santé des travailleurs exposés à des produits nocifs et pétroliers, ce dont il résultait que la société avait commis un manquement à son obligation de sécurité de résultat causant nécessairement un préjudice aux travailleurs, la cour d'appel a violé les textes susvisés* »). Et ceci même si l'entreprise invoque dans une situation d'attaque à main armée d'un magasin « *qu'il est d'évidence que quelles que soient les mesures sécuritaires prises par les particuliers employeurs -dont le développement et la sophistication risquent au demeurant d'exacerber la violence des criminels déterminés- ils ne disposeront jamais des moyens nécessaires leur permettant de suppléer les carences de l'Etat sur qui repose prioritairement la charge d'assurer la sécurité des personnes et l'intégrité des biens sur l'ensemble du territoire national* » pour tenter de s'exonérer de sa responsabilité civile en manquement au respect de son obligation de sécurité de résultat, puisqu'elle ne peut « *par des motifs en partie d'ordre général, [et après que la cour d'appel avait relevé le caractère professionnel de l'accident à l'origine de l'inaptitude et le fait que le salarié invoquait un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité], rapporter la preuve du caractère étranger à tout manquement à son obligation de sécurité* ».

Cette évolution jurisprudentielle ne change cependant rien sur le principe qu'il appartient à l'employeur mis en cause de faire cette démonstration, comme l'avait déjà indiqué un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **28.05.2014** (« *qu'il appartient à l'employeur, dont le salarié victime d'un accident du travail invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité* »), et même les **12.01.2016** et **07.04.2016** alors qu'elle prenait en compte à son détriment l'inaction fautive de celui-ci (« *l'employeur n'avait pris aucune mesure telle que la décision d'ordonner une enquête interne à la suite des correspondances adressées par le salarié les 23 septembre et 14 octobre 2011 évoquant des agissements inadaptés de la part d'un collègue avec lequel deux incidents étaient intervenus ; [la cour] a pu en déduire l'existence d'un manquement de la part de l'employeur à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité des salariés* », « *ayant estimé que s'il prouvait que ses agissements n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement et étaient justifiés par des éléments objectifs, il ressortait néanmoins des éléments débattus devant [la cour] que, bien qu'alerté par le salarié, puis par la délivrance d'un arrêt de travail par le médecin traitant, par le médecin du travail et enfin par le contrôleur du travail et donc averti de l'existence d'un danger avéré pour la santé du salarié, l'employeur n'avait pas réagi sur ce plan ni pris aucune mesure propre à remédier aux difficultés que rencontrait le salarié, et rappelé que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les mesures individuelles préconisées par le médecin du travail, même en l'absence d'avis d'inaptitude, la cour d'appel, qui a caractérisé des manquements de l'employeur à ses obligations d'exécution de bonne foi du contrat de travail et de sécurité de résultat, suffisamment graves, eu égard à leurs conséquences sur la santé du salarié, pour empêcher la poursuite du contrat de travail, a, sans contradiction, légalement justifié sa décision* »).

A contrario, dès lors qu'« *il ne pouvait être reproché aucune négligence fautive, déloyauté ou mauvaise foi de l'employeur au sens de l'article L4121-1 du code du travail* », celui-ci n'engage pas sa responsabilité civile sur le champ de l'obligation de sécurité de résultat (ccass soc **14.09.2016**), ou dès lors « *qu'à la suite de suspicion de faits de maltraitance sur une jeune résidente, la directrice de l'établissement avait mis en œuvre la procédure de signalement élaborée au sein de l'association le 8 septembre 2009 consistant en la transmission d'une fiche d'information dite préoccupante à l'agence régionale de santé, au conseil général et au procureur dans la République, d'autre part que l'association, afin de prévenir le risque psycho social, avait proposé au salarié un accompagnement de plusieurs sortes et que des mesures avaient été prises pour lui permettre de poursuivre une activité salariée, la cour d'appel a pu en déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité* » (ccass soc **12.07.2018**). La même logique prévaut pour la situation de conflit interpersonnelle entre deux salariés, signalée dans des préconisations formulées par le médecin du travail le 25 septembre 2014 et alors que « *l'employeur justifiait avoir remplacé, le 31 octobre 2014, la salariée avec laquelle M. I... soutenait avoir des difficultés relationnelles, et que ce dernier avait été informé, le 9 octobre 2014, des démarches entreprises pour le remplacement de l'intéressée* » (ccass soc **22.05.2019**).

Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat ne sera pas retenu pour un événement unique et isolé, alors que « *l'employeur avait eu un entretien avec la salariée dès le lendemain, afin de lui proposer des évolutions professionnelles lui permettant de ne plus avoir de contact avec ses collègues, et que les autres faits dénoncés n'étaient étayés par aucune pièce ou ne relevaient pas de [son] obligation de sécurité* » (ccass soc **23.05.2017**), ou encore dans une situation où « *dès qu'il avait été informé des courriels à caractère raciste reçus par le salarié, l'employeur, réagissant avec diligence et efficacité, avait sanctionné l'auteur de ces messages, lui avait demandé de présenter des excuses et que les faits ne s'étaient plus reproduits par la suite* » (ccass soc **21.06.2017**), ou encore pour des manquements trop anciens (ccass soc **19.06.2019**).

Rappelons cependant que « *les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur* » (ccass soc **10.02.2016**), et que la justification demandée à l'employeur ne peut se limiter à faire basculer sa responsabilité propre sur celle éventuelle de la victime qui aurait « *accepté* » la situation. C'est bien au juge de procéder à cette vérification, au risque de voir cassée sa décision de ne pas retenir un manquement à l'obligation de sécurité de résultat (« *sans rechercher si l'employeur n'avait pas justifié avoir pris les mesures de prévention légalement prévues et, informé des propos en cause, n'avait pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser la violence morale en résultant* », « *sans rechercher si lesdits faits étaient constitutifs de faits de harcèlement moral, si l'employeur avait pris toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* » la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; ccass **17.10.2018**, deux espèces).

De même, sous l'empire de jurisprudence du **01.06.2016**, n'aurait pas nécessairement donné lieu à condamnation l'arrêt de la chambre sociale du **06.10.2010**, qui expose que même en fait de stress d'un agent d'accueil dans une gare routière, stress fondé sur « *un sentiment d'insécurité ressenti par le salarié* », l'employeur reste tenu de son « *obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, [et] doit en assurer l'effectivité* », et ce sans que les tribunaux aient à « *caractériser une faute de la société ni à rechercher si l'attitude du salarié était à l'origine de son sentiment d'insécurité* ». En l'espèce pourtant l'employeur avait mis en place des mesures de prévention des actes d'incivilité (aménagements d'horaires, mise à disposition

d'un téléphone, installation d'un système de vidéo-surveillance, ...), mais qui sont considérées comme des mesures insuffisantes pour atteindre le résultat fixé par la Cour en matière d'obligation de sécurité. Trouvait ici dans toute sa force la notion de « *quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* » fixée par la jurisprudence pour entrer en voie de condamnation (ccass soc **15.01.2015**, **11.03.2015**, et **09.04.2015**), que l'on retrouve encore dans les conditions d'exonération sus-rappelées.

L'employeur, en cette matière civile, n'est également responsable que de son propre fait ou de celui de ses commettants, pour autant que la situation ne relève d'une sorte de « force majeure » : a ainsi été exonéré de sa responsabilité civile le **01.02.2017**, l'employeur attrait devant le tribunal au motif que « *les faits invoqués par le salarié avaient pour seule cause son propre comportement caractérisé par une violence commise à l'encontre d'un collègue et retenu que l'employeur ne pouvait anticiper un tel risque et qu'il était personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation* ». C'est une tout autre affaire dès lors que le juge constate « *un défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels était exposée la salariée* » (ccass soc **15.12.2016**), en l'espèce « *pour n'avoir pas pris en compte le danger particulier résultant, pour la salariée reprenant le travail après deux agressions, d'être confrontée à son agresseur et d'être ainsi exposée à une troisième agression* ».

En lien avec cette « force majeure » ne permettant pas à l'employeur d'anticiper la survenue du risque, et plus particulièrement en matière de harcèlement moral, la cour de cassation semble dissocier la responsabilité de l'employeur engagée du fait des personnes exerçant pour son compte (formateur, même externe à l'entreprise, ...) et celle qu'il ne serait pas possible d'engager du fait que leur auteur serait tiers à l'entreprise ou n'aurait pas d'autorité de fait sur le salarié concerné (ccass soc **19.10.2016** et **27.06.2018**, « *les faits établis par la salariée ont été commis par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressée* », ces tiers étant les locataires agissant à l'encontre de gardiens d'immeubles, ou ccass soc **22.09.2016**, concernant le futur repreneur de l'entreprise en cours de cession par l'employeur qui « *avait, à la suite de l'altercation verbale du 24 septembre 2010, immédiatement mis en place une organisation et des moyens adaptés en appelant l'auteur de l'agression, en lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise tant que la signature, validant la cession, ne serait pas définitive et en invitant le salarié à déposer plainte, puis relevé, sans se contredire, que l'agression était un fait unique, commis hors la présence du gérant lequel n'avait pas connaissance de l'existence de tensions et de conflits entre l'auteur, sur lequel il ne possédait aucune autorité de droit ou de fait, et le salarié* »).

Concernant la réparation des préjudices liés à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, les arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation du **12.04.2018** et du **03.05.2018** précisent qu'il appartient de façon indépendante :

- au tribunal correctionnel d'évaluer le préjudice lié à la commission de l'infraction de harcèlement moral,
- au tribunal des affaires de sécurité sociale (dorénavant tribunal judiciaire) d'évaluer le préjudice d'atteinte à la santé du fait des conditions de travail, l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité,
- et au conseil des prud'hommes d'évaluer le préjudice lié au non-respect des obligations contractuelles et à la rupture du contrat de travail, et au manquement à l'obligation de sécurité de résultat lorsque le dommage n'est

pas pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

*(« les obligations résultant des articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a alloué à la salariée des dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait de l'absence de mesures de prévention en matière de harcèlement moral, quand bien même la salariée avait été indemnisée par la juridiction pénale pour l'infraction de harcèlement moral retenue à l'encontre de son employeur »).*

Enfin, et même si cela présente peu de liens directs avec les risques psychosociaux, rappelons avec la chambre sociale qu'il est interdit à l'employeur de procéder à la requalification du contrat à durée déterminée de son salarié en contrat à durée indéterminée dans le seul but d'échapper à l'engagement de sa responsabilité au titre de la faute inexcusable (ccass soc **20.09.2012**, « il résulte des dispositions combinées des articles L. 4154-2 et L. 4154-3 du code du travail que l'existence de la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, victimes d'un accident du travail alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'ont pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés », ces dispositions ayant « été édictées dans un souci de protection du salarié qui, seul, peut s'en prévaloir »).

## **La bonne foi dans l'exécution du contrat de travail et l'exécution loyale réciproque de celui-ci (article 1134, 1147 du code civil et L1222-1 du code du travail) :**

L'employeur qui manque à son obligation de bonne foi dans les relations de travail engage sa responsabilité civile à l'égard du salarié (ccass soc **19.03.2008**, la cour définissant comme manquement les « *brimades, humiliations et heures supplémentaires imposées mais non rémunérées* »). Le **07.06.2011**, la chambre sociale a rappelé que l'employeur « *est tenu, envers [son] salarié, et tous les salariés de l'entreprise des obligations légales de prévention de [...] faits de harcèlement moral, conformément aux articles L. 1152-2 et L. 1152-4 du code du travail, de sécurité de la santé des salariés en application de l'article L. 4121-1 du code du travail et d'exécution de bonne foi du contrat de travail conformément à l'article L. 1222-1 du code du travail* ».

La cour de cassation a eu à juger le **10.11.2009** que l'employeur avait commis un manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail, caractérisant de plus un harcèlement moral puisque ce manquement a abouti à une altération de la santé du salarié, en dégradant ses conditions de travail par la modification de son secteur d'intervention rendant sa tâche plus difficile, en exerçant des pressions pour qu'il quitte son poste, en ne prenant pas en compte les contre-indications de déplacement professionnel de longue distance décidée par le médecin du travail, en supprimant en son absence son poste de travail et en l'affectant à son retour sur un poste temporaire sans contenu mais finalement durable.

La cour, exerçant son pouvoir de contrôle dans le domaine de l'obligation de reclassement de l'employeur, a établi que « *le mépris par l'employeur de ses obligations en matière de reclassement peut constituer un harcèlement moral* » (ccass soc **28.01.2010**). En l'espèce l'employeur ne s'était pas conformé à une fiche médicale d'aptitude avec réserves, et avait cherché à imposer un reclassement forcé sur un poste moins bien rémunéré, ce qui aux yeux de la cour légitime la reconnaissance d'un « *mépris* » de son obligation de sécurité de résultat, ayant mis en péril la santé de son salarié.

L'employeur en privant le salarié de son outil de travail, en l'affectant à des tâches secondaires, voire humiliantes, en l'isolant dans un local réduit et non adapté à ses fonctions contractuelles, en se livrant à des pressions verbales ou psychologiques, en le discriminant et en le sanctionnant pour des motifs non sérieux, commet des actes répétés constituant le harcèlement moral (cour d'appel de Montpellier **03.03.2004**). C'est sur ce motif également que la chambre sociale de la cour de cassation a pu condamner le **25.11.2015** une entreprise à 38000 euros de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, qui avait placardisé et limité l'évolution salariale de son employée pendant six années.

Cette déloyauté dans l'exécution du contrat de travail peut également résulter de la suppression d'un certain nombre de facilités. A ainsi été condamné pour harcèlement moral l'employeur qui, contrairement à sa pratique antérieure, « *a soudain fait application rigoureuse au salarié victime de normes qui auparavant supportaient en faveur de celui-ci des entorses ou tempéraments soudain supprimés* » (en l'espèce des facilités sur la prise des heures de délégation qui étaient accordées depuis des années, cour d'appel de Lyon **26.01.2005**).

L'éventuelle faute du salarié à cet égard est inopérante : le harcèlement moral est constitué par les agissements d'un employeur qui cantonne sa salariée à des tâches en deçà de sa

qualification professionnelle, *quand bien même* celle-ci aurait un comportement désagréable face à la clientèle (cour d'appel de Paris **09.09.2003**). Raisonement qui est rappelé par la chambre criminelle de la cour de cassation le **27.05.2015**.

La bonne foi s'entend dès le début de l'exécution de la relation de travail, et notamment dès la période d'essai. Ainsi, la cour d'appel de Paris dans une décision du **26.02.2002** reconnaît comme harcèlement moral « *l'absence de justification objective de la rupture de la période probatoire, qui ne s'inscrit pas dans le cadre normal de l'exercice du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur* ». C'est ce qu'a confirmé la cour de cassation le **06.01.2010**, en déclarant abusive la rupture de la période d'essai d'une salariée (puisque rompue avec une « *légèreté blâmable* »), sans retenir cependant le harcèlement moral, ou encore la rupture de la période d'essai du fait de la maladie du salarié (ccass soc **10.04.2013**).

A ce titre, la chambre sociale de la cour de cassation a associé le **08.02.2005** les agissements de harcèlement moral et la nécessaire absence de bonne foi, « *l'employeur avait manifesté une volonté continue de nuire à la salariée, ce qui constitue une attitude contraire à l'obligation de bonne foi qui doit présider aux relations contractuelles* ». Cette position est confirmée et amplifiée par un autre arrêt de la chambre sociale en date du **13.02.2013** qui admet la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié pour des « *griefs tirés de l'inexécution déloyale par l'employeur de ses obligations [caractérisant] un acharnement à l'égard d'un représentant du personnel à l'origine de la dégradation de son état de santé* »).

La conséquence logique de la sanction de la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution de la relation de travail a été actée par la chambre sociale de la cour de cassation par un arrêt du **16.12.2010**, qui admet que « *lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont celui-ci est l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation qu'une telle absence avait causé au fonctionnement de l'entreprise* ».

Ce qui rend nulle, puisque l'origine en est la faute commise par l'employeur, la rupture du contrat de travail d'un salarié pour une inaptitude professionnelle médicalement constatée en lien avec des agissements de harcèlement moral (ccass soc **13.02.2013**, « *l'inaptitude définitive de la salariée à son poste de travail avait pour seule origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet* »), et à ses torts la résiliation judiciaire du contrat de travail d'une salariée en situation d'épuisement professionnel (cour d'appel de Versailles **23.05.2012** « *exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité* »).

La nullité du licenciement, reconnue judiciairement, emporte depuis la loi du 08.08.2016 que lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L1132-1, L1153-2, L1225-4 et L1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, il octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et peut ordonner le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

## La notion de dignité au travail :

Cette notion de dignité au travail, dont le respect est incontournable, se retrouve dans les termes de la loi du **27.05.2008** fondant le délit de harcèlement moral discriminatoire, lequel recouvre les agissements prévus par l'article L1132-1 du code du travail, quand ils ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Mais sa définition reste imprécise, n'est pas explicitée par des textes réglementaires, et rend donc nécessaire l'interprétation des tribunaux saisi par des travailleurs d'une atteinte à ce droit fondamental.

L'atteinte aux droits de la victime causée par les pratiques de harcèlement moral s'accompagne souvent d'une atteinte à sa dignité (ccass crim **21.06.2005** énonçant que « *par leur répétition dans le temps et par leur gravité, les agissements prohibés, causes de dégradation des conditions de travail portent indubitablement atteinte à la dignité du salarié* »). Le **25.10.2011**, la chambre sociale a confirmé dans une affaire de propos insultants et déplacés que « *les agissements répétés de l'employeur portaient atteinte à la dignité du salarié* », et le **10.05.2012** que la révélation par l'employeur au comité d'entreprise des motifs du licenciement d'un salarié, même postérieurement à celui-ci, pouvait par son contenu porter atteinte à sa dignité, la cour d'appel « *ayant constaté que le compte rendu de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise tenue après le licenciement comportait des informations personnelles portant atteinte à la dignité du salarié* ».

Le **07.02.2012**, la chambre sociale de la cour de cassation a reconnu la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur pour des propos relatifs à son corps (« *il lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant " une gangrène, une incontinence "* ») « *l'atteinte à la dignité de son salarié constitu[ant] pour l'employeur un manquement grave à ses obligations* ».

Se rend coupable de harcèlement moral l'employeur qui « *n'adresse la parole à ses salariés que pour leur tenir des propos insultants ou orduriers, et ce en présence des clients, qui jette des objets dans leur direction pour les sanctionner et qui ne communique ses instructions que par voies d'affichettes à l'intérieur du magasin, conçues pour être visibles de la clientèle, lesquelles contenaient également des reproches et propos orduriers* » (cour d'appel d'Angers du **20.09.2005**). La cour d'appel de Paris avait retenu le **18.03.2005** la commission du délit de harcèlement moral du fait de « *nombreuses manifestations d'hostilité de la part des membres d'une association de défense de l'homosexualité à l'égard du salarié exerçant les fonctions de directeur [hétérosexuel] et contesté dans sa sexualité* », considérant qu'il s'agissait là d'une atteinte à sa dignité ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail.

La cour d'appel d'Angers, dans un arrêt du **19.03.2013**, jugeant des divers outrages verbaux à l'encontre d'une salariée, a rappelé à bon droit que « *l'ensemble de ces comportements, signes d'une déloyauté manifeste dans l'exécution du contrat de travail, ne serait-ce qu'au regard de l'irrespect global de la salariée qu'il dénote, caractérise le harcèlement moral de la société à l'encontre de Mme Y..., au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail précité* ».

Le **20.05.2015**, la chambre sociale de la cour de cassation a suivi et validé le mode de raisonnement des cours dans une décision qui rappelle « *que la salariée [qui] avait été victime de quolibets, de moqueries douteuses, d'insultes et de jets de divers détritiques et qu'un témoin confirmait que l'intéressée avait été traitée de « sac à foutre »*, était à la fois victime d'une atteinte à la dignité et d'une discrimination sexiste. C'est la conclusion qu'a retenue la chambre sociale le **27.05.2020**, en retenant la faute grave du salarié auteur des faits, pour



avoir tenu des propos dégradants, à caractère sexuel, à l'encontre d'une collègue de travail (avec un élégant « *tu sais que j'ai envie de te casser le cul* »).

Dès le **10.09.2002**, la cour d'appel de Paris avait retenu que « *la fourniture du travail, contrepartie du salaire reçu, est une obligation pour l'employeur qui ne peut s'en affranchir même pour des motifs de rationalisation, sans porter atteinte à la dignité du salarié* », sens dans lequel a abondé la chambre criminelle de la cour de cassation dans un arrêt du **17.06.2014** dans lequel elle rappelle « *que la fourniture de travail qui est la contrepartie du salaire perçu, est une obligation pour l'employeur, qui ne saurait s'en affranchir sans porter atteinte à la dignité du salarié* ».

Le **25.02.2003**, la chambre sociale de la cour de cassation avait pu juger que le droit à la dignité du salarié implique nécessairement que celle-ci soit toujours préservée par l'employeur : « *le fait de porter à la connaissance du personnel, sans motif légitime, les agissements du salarié nommé désigné constitue une atteinte à la dignité de celui-ci de nature à lui causer un préjudice* ». De façon encore plus explicite le 04.03.2003, les juges avaient décidé « *que la façon dont ce chef d'entreprise dirigeait ses salariés en ayant recours à des hurlements permanents, les vexations qu'il leur faisait subir en les insultant publiquement et en utilisant divers procédés inadmissibles pour les humilier, ainsi que les cadences et les conditions matérielles de travail qu'il leur imposait, faisant d'eux "le prolongement d'une machine-outil", étaient incompatibles avec la dignité humaine* » et caractérisait les conditions de travail contraires à la dignité humaine interdites par l'article 225-14 du code pénal.

## Les agissements sexistes

Ces agissements ont été définis par la loi du 08.08.2016 comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Le principe de leur interdiction dans l'entreprise est inscrit à l'article L1142-2-1 du code du travail.

La loi intègre la même définition dans le statut de la fonction publique, à l'article 6bis de la loi du 13.07.1983.

### **Ces dispositions ne sont pas réprimées en tant que telles par un texte.**

Il est intéressant de constater que les termes choisis pour cette définition sont identiques à ceux retenus pour la nouvelle définition du harcèlement sexuel en 2012, lesquels étaient déjà la transposition des termes définissant la discrimination dans la directive de l'union européenne. Le défenseur des droits avait déjà « anticipé », en reconnaissant le caractère sexiste de plusieurs cas de harcèlement, et notamment dès le **01.09.2008**, concernant un harcèlement discriminatoire en raison du sexe pour un homme, estimant « *que ces agissements avaient un lien avec le fait qu'il soit de sexe masculin, les auteurs du harcèlement ayant considéré qu'un psychologue de sexe masculin n'avait pas sa place dans un service de maternité* », ou le **04.12.2015** pour des faits de harcèlement discriminatoire à raison de l'origine et de l'appartenance au sexe féminin d'une personne intégrée dans un métier à prédominance masculine (« *les gonzesses n'ont rien à faire en CRS* », « *il fallait rendre la vie impossible aux personnels féminins afin qu'elles partent d'elles-mêmes et que l'administration cesse immédiatement d'en affecter dans les rangs des compagnies* », « *ce jour lors de l'instruction NRBC dans la salle polyvalente, le gardien de la paix A après un échange verbal concernant une hypothétique trace blanche au coin de son œil s'est mis brusquement à simuler un acte de masturbation à proximité immédiate et à hauteur de mon visage alors que j'étais assise et lui debout* »), autant d'agissements retenus au titre du harcèlement sexiste.

Le lien semble donc pouvoir être trouvé avec les agissements retenus comme condamnables dans le cadre d'autres infractions (c'est déjà tout le travail effectué par le défenseur des droits pour les délibérations concernant le harcèlement moral discriminatoire en raison du sexe de la victime).

Ce type d'agissements, et plus particulièrement les propos connotés et leur indéniable élégance, peuvent être retenus pour caractériser *au surplus* des infractions de harcèlement sexuel ou moral, et la reprise de certaines décisions de justice est éloquent en la matière, comme les jugements de :

- la cour d'appel de Nouméa qui, le **06.10.2005**, intégrait aux éléments ayant caractérisé le harcèlement moral ayant poussé une salariée à se suicider le fait que le directeur « *critiquait le fait qu'une femme puisse être chef de service* », et de la cour d'appel de Bordeaux qui, le **11.01.2006**, retenait pour agissement de harcèlement sexuel le fait que le concubin de la gérante « *affirma[i]t devant des clients que la salariée était « une fille à coucher* ».
- la chambre sociale de la cour de cassation le **05.06.2012**, pour les plaisanteries douteuses et sexuées (« *grosse conne, grosse vache* ») portant

atteinte à la dignité de la salariée, même dans un contexte professionnel décrit par l'employeur comme « *peu diplomate [...], où les moqueries mêmes déplacées, irrévérencieuses et inappropriées étaient choses communes* », du **18.12.2013**, pour « *les faits de machisme, les réflexions obscènes ou injurieuses, le fait que la salariée a été employée à des tâches ne relevant pas de ses attributions* », du **05.11.2014**, pour « *des propos calomnieux, abaissants et sexistes* » (en l'espèce l'auteur n'hésitait pas à employer l'expression de « promotion canapé »), du **20.05.2015**, en retenant « *que la salariée [qui] avait été victime de quolibets, de moqueries douteuses, d'insultes et de jets de divers détritrus et qu'un témoin confirmait que l'intéressée avait été traitée de « sac à foutre* », était à la fois victime d'une atteinte à la dignité et d'une discrimination sexiste (la chambre sociale confirme la nature de cette dernière injure, encore, le **30.01.2019** : « *que l'insulte « sac à foutre » présente un caractère discriminatoire à raison de sa connotation sexiste et qu'elle tend à porter atteinte à la personne, d'autant qu'elle s'est accompagnée en l'espèce de jets de détritrus sur la salariée, de nature à créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »), du **16.06.2015**, pour un « *comportement injurieux et déplacé de son responsable hiérarchique* » qui disait de celle-ci « *qu'elle dansait nue sur le podium du Prosper et que des clients l'avaient vu faire des choses sexuelles dans une voiture* », la traitait de « *conne* », ou encore du **16.11.2016** pour des propos sexistes « *oui, Mme X... ce n'est pas étonnant qu'elle est encore vieille fille* » « *vous savez ce que vous êtes, une pute, une pute et demi* ».

- la cour d'appel d'Orléans le **07.02.2017**, dans sa décision retenant la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance », relève également nombre de comportements sexistes (propos grivois, expressions salaces, blagues obscènes ou vulgaires, « bruitage » de rapports sexuels, affichages de femmes aux seins nus) en indiquant que « *ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres, et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin* ».
- la chambre sociale de la cour de cassation le **26.10.2017** qui valide le licenciement pour faute grave d'un salarié pour « *le comportement inapproprié, à plusieurs reprises, du salarié à l'égard de collègues féminines* », ce comportement étant constitué de « *compliments ou invitations à sortir en dehors des heures de travail formulées à l'endroit de cinq collègues féminines, sans propos à connotation sexuelle, agressive ou vulgaire et avec courtoisie ainsi que les intéressées l'ont admis* ».
- la chambre sociale de la cour de cassation du **27.05.2020** qui valide également comme une faute grave le fait de « *tenir des propos dégradants et humiliants à connotation sexuelle et ouvertement sexistes à l'encontre d'une de ses collègues (« tu sais que j'ai envie de te casser le cul* »), en présence d'autres salariés », et ce malgré une ancienneté de sept ans et l'absence de dossier disciplinaire antérieur.

La chambre criminelle de la cour de cassation n'est pas en reste, qui :

- a condamné un employeur le **30.09.2009** « *compte tenu des allusions à connotation sexuelle, des gestes déplacés et du comportement dépassant très largement les conventions régissant les relations entre un employeur et ses employés* »,
- a condamné le **06.06.2012** - entre autres agissements - l'« *attitude insultante, désagréable surtout avec les femmes, l'imposition de tâches dégradantes comme nettoyer les wc, les remarques cinglantes sur leur incompétence, l'emploi du surnom "Conchita" dont la connotation humiliante ne lui a pas échappé* »,
- a condamné le **25.06.2013**, « *l'attitude particulièrement désagréable, pour ne pas dire vexatoire et déstabilisante* » d'un délégué commercial (le prévenu avait usé envers ses collègues féminines, qui refusaient de sortir avec lui, de moyens tels que pleurs et chantage destinés à les culpabiliser et d'appels téléphoniques malveillant),
- retenu au titre de la commission de l'infraction de harcèlement moral le **03.09.2014** les propos injurieux, voire vulgaires, d'un hiérarchique à l'encontre de la salariée ("*qui employait notamment le terme de connasse, morue, petite conne et dernièrement TIC pute*"),
- condamné le **26.04.2017** au titre du harcèlement sexuel et de l'agression sexuelle, notamment le « *goût pour les plaisanteries sexistes et le comportement habituellement grivois et sexiste* » d'un directeur,
- a condamné le **19.06.2018** à huit mois d'emprisonnement avec sursis et 5000 euros d'amende au titre du harcèlement moral sexiste, l'auteur des comportements suivants (entre autres) : « *des propos insultants ("idiot", "incapable", "pas de cerveau", "va te faire enculer", "conne", " salope", "bonne à rien", "enculée"), des menaces de faire usage d'un fusil s'il venait à perdre son cabinet, une attitude de dénigrement, par l'exigence que l'une nettoie le sol et les toilettes et la présentation du travail d'une autre comme un exemple de médiocrité* ».

Ce type de comportement est justificatif d'une faute grave (ccass soc **05.11.2014**).

A titre d'illustration, on peut également retenir la décision du défenseur des droits du **29.11.2019**, qui reconnaît le harcèlement sexuel et les agissements sexistes subis par une contractuelle du ministère de l'intérieur, laquelle ayant dénoncé les faits n'a pas vu son contrat renouvelé : « *selon son entourage professionnel, Monsieur C était connu pour son langage à connotation sexuelle, ses remarques sexistes, et pour son comportement déplacé en particulier à l'égard des femmes officiant dans la police, « qu'il ne pouvait ignorer le caractère outrancier et pernicieux de ses prétendus traits d'humour répétés à caractère sexuel, la réclamante rapporta[n]t qu'« une fois, comme j'avais sursauté à un bruit, il a fait mine de retirer sa ceinture et il m'a dit que je vais poser mon gros sexe sur le bureau et là tu auras peur* ».

Monsieur C a été par ailleurs condamné, pour les faits dénoncés, à quatre mois de prison avec sursis et au paiement de la somme de 800 € au titre des dommages et intérêts pour préjudice moral, par jugement du tribunal de grande instance.

Le défenseur des droits en profite pour rappeler l'obligation pour l'employeur public, comme pour l'employeur privé, d'intervenir à la dénonciation de ce type d'agissements, sauf à se voir reprocher son inaction fautive : *« lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour prévenir les faits de harcèlement sexuel ou pour faire cesser ces agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité pour faute peut être engagée devant le juge administratif. La carence de l'administration constitue donc une faute de service et l'administration peut être condamnée pour sa négligence et son inertie (CAA Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037) »*. **Le Défenseur des droits estime que l'administration, en s'abstenant de saisir l'autorité judiciaire et en refusant de qualifier les faits alors qu'elle les avait établis, a décliné sa compétence dans la mise en œuvre du principe de « Tolérance Zéro ».**

Rappelons, en conclusion, que l'interdiction des agissements sexistes au travail implique juridiquement que l'entreprise mette en place les mesures d'évaluation des risques et de protection des travailleurs adéquates en la matière (article L4121-2, 7°, du code du travail : **planifier la prévention en y intégrant**, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, **notamment les risques liés** au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés **aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1**), fasse figurer cette interdiction dans son règlement intérieur (article L1321-2 du code du travail), et y associe le CHSCT / CSE, lequel dispose depuis la loi (article L4612-3 du code du travail) d'un pouvoir de proposition d'actions de prévention des agissements sexistes.

## La jurisprudence pénale de la cour de cassation concernant le harcèlement moral depuis 2005 :

La jurisprudence criminelle en matière de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est reproduite sous les chapitres correspondants.

A la date d'édition du présent document, 177 arrêts de la chambre criminelle de la cour de cassation ont donné lieu à des confirmations de condamnations ou à des décisions de renvoi devant le juge correctionnel en raison d'agissements improprement rejetés par les cours de niveaux inférieur pour la qualification du délit de harcèlement moral. Dans ce même laps de temps, 16 relaxes de condamnations antérieures ont été prononcées par la Haute juridiction, et 55 ordonnances de non-lieu de poursuite ont été confirmées (et une infirmée).

Le report des mentions de ces décisions, ci-après, permet de percevoir la logique de la chambre criminelle lorsqu'elle est confrontée à la nature et à la qualification des agissements « répréhensibles » des auteurs de harcèlement moral. Encore une fois dès lors que ceux-ci relèvent de l'abusif, de l'illégitime, ou de l'illégal, qui ne peuvent donc faire l'objet d'une justification par son auteur, ces comportements sont susceptibles d'entraîner la qualification pénale de harcèlement moral.

DATE DE L'ARRET	NUMERO DE POURVOI	AGISSEMENTS RETENUS ENTRAINANT LA CONDAMNATION	PEINES PRONONCEES (en sus des intérêts civils ou dommages-intérêts)
01.09.20	19-83976	<i>« Pour retenir que M. C a commis une faute civile démontrée à partir et dans la limite des faits objet de la poursuite engagée du chef de harcèlement moral et attribuer à la partie civile des dommages et intérêts au titre du préjudice qu'elle a subi antérieurement au 1 juin 2010, l'arrêt énonce que l'intimé a, <u>de manière répétée, tenu des propos et eu des comportements ayant pour effet une dégradation des conditions de travail de Mme Y susceptible de porter atteinte à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.</u> Les juges concluent qu'il apparaît que les comportements préjudiciables à Mme Y se sont répétés sur une période de près de deux ans et demi et que le préjudice qu'elle a subi sur cette durée importante au cours de laquelle M. C a constamment multiplié les ingérences dans sa vie privée, doit être évalué à la somme de 20 000 euros. En l'état de ces énonciations, dont il résulte que M. C a commis à l'égard de Mme Y des faits entrant dans le cadre des dispositions de l'article L1152-1 du code du travail, la cour d'appel qui a, sans</i>	Relaxe pénale du harcèlement moral, mais indemnisation du préjudice civil à hauteur de 20000 euros.

		<i>insuffisance ni contradiction, caractérisé l'existence d'une faute civile démontrée à partir et dans la limite des faits objet de la poursuite engagée du chef de harcèlement moral et souverainement évalué le préjudice subi par la partie civile, a justifié sa décision ».</i>	
21.04.20	19-81400	Faits de harcèlement moral et de discrimination syndicale pour lesquels le tribunal correctionnel a déclaré la société Air Austral coupable, consistant notamment dans le fait de ne pas lui avoir notifié sa mise à pied au cours des mois de novembre et décembre 2009 et de ne pas lui avoir exposé les raisons de sa déprogrammation des vols en 2009 et 2010, alors qu'il s'agissait d'un salarié fragile.	Personne morale : intérêts civils (1179308,40 euros).
24.03.20	19-83833	Non décrits.	Personne physique : huit mois d'emprisonnement avec sursis 6000 euros d'amende, et intérêts civils. Cassation uniquement sur la responsabilité civile du prévenu, maire de sa commune, sans rechercher, même d'office, si la faute imputée à celui-ci présentait le caractère d'une faute personnelle détachable du service.
26.11.19	18-87046	Harcèlement moral d'un maire à l'encontre de la secrétaire de mairie, dans le but de renouveler le contrat de travail de son épouse en qualité de secrétaire de mairie en remplacement de la titulaire. <i>« Il était reproché au prévenu d'avoir fait pression sur [la victime] pour convaincre son fils de lui donner un pouvoir lors des délibérations du conseil municipal, d'avoir reproché [à celle-ci] ses relations amicales avec un opposant politique de lui avoir fait de nombreux reproches injustifiés quant à son travail et ce pendant plusieurs mois, de lui avoir notifié un avertissement, par ailleurs communiqué sans raison au deuxième adjoint, et une convocation à un entretien préalable ».</i>	Personne physique : six mois d'emprisonnement avec sursis.
13.11.19	18-85367	« les juges ajoutent que si le délit de harcèlement moral suppose, pour être établi, des actes positifs et une véritable intention de nuire de la part du ou de ses auteurs, l'information judiciaire n'a mis en évidence aucun propos ou comportement	Cassation d'une ordonnance de non-lieu et renvoi à une autre chambre d'instruction.

		répétés susceptibles de traduire une telle intention délibérée, tels qu'une mise à l'écart, des propos insultants ou menaçants, des comportements humiliants ou méprisants ou encore des pressions insupportables ; <b>mais attendu qu'en prononçant ainsi, la chambre de l'instruction, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas, en l'espèce l'exigence d'une intention de nuire</b> , a violé le texte susvisé et méconnu le principe sus énoncé ».	
13.11.19	19-80382	« l'arrêt énonce notamment, parmi les actes et les comportements du prévenu retenus à son encontre, que par courrier électronique du 23 octobre 2008, ce dernier a accusé la partie civile, responsable depuis 2005 des traitements substitutifs, de dissimuler des factures de médicaments, lui demandant notamment à l'avenir, d'être plus vigilante sur la gestion de ses stocks et l'accusant d'un manque de rigueur »	Personne physique : cassation de la peine d'emprisonnement d'un an avec sursis et renvoi, la cour d'appel ayant intégré des faits non commis dans les dates de la prévention dans les agissements reprochés.
15.10.19	18-85559	« attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure qu'à la suite d'un signalement de la médecine du travail, d'une enquête interne et d'une plainte de Mme S..., aide-soignante de l'hôpital, une enquête a été diligentée puis une information ouverte du chef de harcèlement moral, au terme de laquelle Mmes I..., U... épouse G..., J... et X... épouse V..., MM. H... et F..., également aides-soignants, ont notamment été renvoyés devant le tribunal correctionnel, sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal, pour avoir harcelé Mme S..., par des agissements répétés consistant dans une mise à l'isolement, ainsi que des attitudes menaçantes et vexatoires ; que le tribunal correctionnel les a déclarés coupables de ce chef ; que les prévenus, le ministère public et Mme S... ont relevé appel du jugement qui a été infirmé par décision de la cour d'appel du 19 décembre 2013, cassée avec renvoi par arrêt de la Cour de cassation en date du 26 janvier 2016, mais en ses seules dispositions civiles relatives au harcèlement moral envers Mme S... ».	Renvoi sur les intérêts civils.
12.06.19	18-83877	infirmier psychiatrique poursuivi et condamné en appel pour des faits de harcèlement moral sur la personne d'une aide-soignante ; faits non-décrits.	Personne physique : quatre mois d'emprisonnement avec sursis, intérêts civils
07.05.19	18-83510	Harcèlement moral par une tierce personne, présidente d'une association en contact avec un service dont elle ne fait pas elle-même partie : « il résulte qu'en	Personne physique : amende de 2000 euros avec sursis.



		<p><i>raison des relations institutionnelles existant entre, d'une part, l'association dont la prévenue était présidente, d'autre part, les personnels de la compagnie de gendarmerie et les supérieurs hiérarchiques de la partie civile, ces derniers étaient nécessairement réceptifs à tous les messages et à toutes les demandes adressés par Mme L..., du fait de sa légitimité, de sorte que les faits de harcèlement moral s'inscrivaient dans une relation de travail ; que les juges en déduisent qu'elle peut être considérée comme un prestataire de service présent de manière habituelle sur le lieu de travail ». Les agissements condamnés sont les suivants relèvent de l'attitude malveillante : « la prévenue a multiplié les contacts téléphoniques, par mail et SMS auprès des supérieurs hiérarchiques directs ou indirects du commandant de compagnie pour se plaindre de ses agissements et l'a dénigré auprès de ses subordonnés, ces récriminations incessantes [ayant] entraîné une dégradation des conditions de travail de M. O..., tenu de s'expliquer auprès de sa hiérarchie qui l'invitait à prendre en compte les demandes de Mme L... ; à la suite des interventions de cette dernière, le capitaine O... a fait l'objet d'une mutation dans le cadre d'une promotion, mais imposée en raison des conflits signalés par Mme L..., et sa notation a été modifiée à la baisse ».</i></p>	
19.02.19	18-83268	<p><i>« sans répondre aux conclusions de la partie civile soutenant qu'elle avait été isolée des autres salariés en raison de la demande de son employeur de travailler chez elle en télétravail, en contradiction avec sa fiche de poste, et sans rechercher si les faits poursuivis [l'employeur avait dit qu'il disposait d'un droit de cuissage, avait fait plusieurs tentatives pour l'embrasser dans le cou et sur les lèvres, lui avait fait un attouchement sur les fesses et l'avait prise en photo alors qu'elle se trouvait en tenue de nuit, sans son accord], dont les juges avaient admis qu'ils constituaient un comportement inadapté, n'outrepassaient pas, quelle qu'ait été la manière de servir de la partie civile, les limites du pouvoir de direction du prévenu et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du code pénal », les juges ont manqué à leur office.</i></p>	Annulation de la relaxe et renvoi à la juridiction de jugement.
22.01.19	18-80998	<p><i>« pour condamner M. X... à un an d'emprisonnement avec sursis et une amende de 5 000 euros, l'arrêt énonce notamment que ce dernier n'a reconnu les faits qu'a minima, en ayant indiqué qu'il avait pu envoyer des textos maladroits sur fond d'alcoolisation et dans un contexte de gestion difficile de sa société, qu'il n'a</i></p>	Personne physique : cassation, mais en ses seules dispositions relatives aux peines, toutes autres dispositions étant expressément

		<i>manifestement pas pris conscience de son comportement inacceptable, d'autant qu'il s'est à nouveau manifesté de manière certaine auprès d'une des victimes au cours de l'enquête; que les juges, après avoir rappelé les condamnations de l'intéressé, ajoutent que son casier judiciaire est aussi le reflet de son comportement violent et qu' il n'a pas su tirer profit des avertissements judiciaires précédents » ont condamné ces agissements de harcèlement moral.</i>	maintenues.
13.11.18	17-81398	<i>« en refusant des contacts de collaboration directe, en proférant des paroles agressives et humiliantes et en exerçant une surveillance très étroite sur son emploi du temps, en ayant des attitudes et des gestes d'agressivité verbale », les deux co-auteurs ont commis le délit de harcèlement moral. « Quand un document ne lui plaisait pas, il entrouvrait la porte de son bureau en lui jetant au visage le dossier avec pour seule explication « C'est de la m ». Régulièrement, il attendait le soir, au moment où elle allait partir, pour lui demander d'attendre car il avait besoin d'elle. Il en profitait pour s'absenter dans les services sans la prévenir. Il en revenait entre 1/2 heure et 3/4 d'heure plus tard et lui confiait une tâche à faire immédiatement. A chaque fois, cette tâche aurait pu lui être confiée dans la journée, voire même quelques jours auparavant ».</i>	Personnes physique (2) : 3000 euros d'amende ; personne morale (clinique) : dommages-intérêts civils
13.11.18	17-85163	Harcèlement moral vis à vis de huit salariés et de deux médecins avec lesquels le prévenu s'était associé. Faits non décrits.	Personne physique : six mois d'emprisonnement avec sursis, 10000 euros d'amende (annulation de la peine pour absence de motivation suffisante par les juges)
13.11.18	17-85005	<i>« attitude d'ignorance dévalorisante de la victime, mise à l'écart professionnelle de celle-ci et imputation à cette dernière de comportements attentatoires à sa dignité et à son honnêteté, lesdits agissements, étrangers par leur nature au pouvoir de direction de l'intéressé, par la dégradation des conditions de travail en résultant, ayant altéré la santé de la victime et compromis son avenir professionnel ».</i>	Personne physique : 3000 euros d'amende
17.10.18	18-84409	Après avoir refusé de signer des certificats de complaisance pour son employeur, un salarié <i>« a reçu un avertissement pour insuffisance professionnelle »</i> , l'employeur a <i>« annoncé devant témoins qu'il envisageait de recruter un</i>	Confirmation de renvoi devant le tribunal correctionnel

		<p>ingénieur pour le poste de responsable technique occupé par le salarié, ce dernier n'ayant plus les compétences requises et l'a encouragé à chercher un emploi dans une autre société, même si le temps lui était laissé pour ce faire et qu'il n'était pas question de licencier ; qu'une telle annonce faite à un salarié, sans entretien préalable, devant d'autres salariés, pouvait être ressentie comme une forme de stigmatisation publique tant du fait de l'utilisation d'une méthode vexatoire, que parce que cette annonce entraîne pour le salarié concerné une perte importante de crédibilité auprès des autres intervenants », suppression sans explication d'une avance sur prime jusque-là perçue régulièrement.</p>	
19.06.18	17-82649	<p>« M. X... se montrait autoritaire dans la mesure où il claquait des doigts et criait, ce comportement, certes inadapté en termes de management du personnel, ne caractérise pas suffisamment des faits harcèlement moral, ces propos, gestes et attitudes étant tenus à l'égard de tout le personnel dans le contexte particulier du travail en cuisine ; les juges relèvent que le prévenu n'a pas affecté Mme A... à d'autres tâches que celles relevant de son poste et que les propos dénoncés par la partie civile ("comment on peut engager des bons à rien comme cela" et "si vous ne savez pas porter, vous n'avez qu'à pas prendre des métiers d'homme"), bien que désobligeants, n'apparaissent pas avoir été prononcés à plusieurs reprises à l'égard de celle-ci ; ils ajoutent qu'elle-même n'admettait pas les remarques faites sur son travail et pouvait avoir une attitude inadaptée en réponse aux réflexions de son supérieur hiérarchique ; mais attendu qu'en statuant ainsi, <u>alors que les comportements qu'elle décrivait excédaient, quelle qu'ait été la manière de servir de la partie civile, les limites du pouvoir de direction du prévenu, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations</u> ».</p>	Annulation de la relaxe.
19.06.18	17-86737	<p>Harcèlement sexiste : « propos insultants ("idiot", "incapable", "pas de cerveau", "va te faire enculer", "conne", " salope", "bonne à rien", "enculée"), des menaces de faire usage d'un fusil s'il venait à perdre son cabinet, une attitude de dénigrement, par l'exigence que l'une nettoie le sol et les toilettes et la présentation du travail d'une autre comme un exemple de médiocrité, et des conditions de travail anxiogènes, spécialement par des insinuations de vol, le paiement différé des salaires et le non-paiement d'heures supplémentaires ».</p>	Personne physique : huit mois d'emprisonnement avec sursis et 5000 euros d'amende.

19.06.18	17-84007	« s'agissant de Mme D... elle a été reléguée dans un local d'archives aveugle de 5m <sup>2</sup> , et a été évincée des réunions de service ; que les juges ajoutent que Mme Z... a régulièrement subi les colères et les emportements du prévenu ; qu'ils précisent enfin, par motifs propres, que ce dernier a de façon répétitive tenu à Mme C... des propos dénigrant ses capacités intellectuelles de façon humiliante et vexatoire et a eu la volonté de lui imposer une mutation, au mépris de ses droits et des règles applicables, et que cette volonté s'est traduite par un commencement d'exécution ; attendu qu'en l'état de ces énonciations, exemptes d'insuffisance comme de contradiction, et dès lors que la tenue de propos humiliants et vexatoires à un subordonné excède les limites du pouvoir de direction, la cour d'appel a justifié sa décision »	Personne physique (sous-préfet) : deux mois d'emprisonnement avec sursis et 4000 euros d'amende.
19.06.18	17-81690	Faits non-décrits (« harcèlement moral de deux cadres »).	Personne physique (maire) : deux mois d'emprisonnement avec sursis.
05.06.18	17-87524	La chambre de l'instruction a justifié sa décision de poursuivre les prévenus, en caractérisant « l'existence d'indices graves ou concordants à l'encontre de Mme X... et de M. Z... d'avoir, en leur qualité de cadres de la société France télécom, indépendamment du rôle spécifique de direction d'un service qu'ils exerçaient, <u>par aide et assistance, en l'occurrence par leur contribution active à l'efficacité, pour l'ensemble du groupe, du plan ACT, qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel, facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et trois de ses dirigeants au préjudice de chacun des salariés visés dans leur mise en examen, peu important que certains d'entre eux n'eussent pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ou, s'agissant de Mme X..., que le dommage invoqué se fût produit après qu'elle eut quitté ses fonctions ».</u>	Dossier France Telecom. Confirmation des poursuites engagées pour harcèlement moral.
23.05.18	17-81376	« des agissements répétés dans un contexte professionnel, consistant à refuser la réintégration dans ses fonctions d'un praticien hospitalier, à le priver de bureau et de matériel informatique au motif qu'à son retour d'une période de congé maladie, il avait effectué un stage de remise à niveau dans un hôpital distinct de celui qui avait été initialement désigné, tous actes ayant excédé par leur nature le pouvoir de direction du directeur de l'hôpital et qui ont porté atteinte à la dignité	Personne morale (CHU) : 20000 euros d'amende.

		<i>et à l'avenir professionnel de la partie civile ».</i>	
23.01.18	16-87709	Agissements retenus comme qualifiant le harcèlement moral, le salarié « <i>dénonçant des agissements répétés commis, d'une part sous la forme d'envoi de nombreux courriels manifestant un sentiment amoureux à son égard et son souhait d'entretenir des relations sexuelles avec lui malgré ses refus explicites, d'autre part par son immixtion dans sa vie privée, exprimée par une attitude et des propos hostiles à l'encontre de sa compagne et enfin, par le recours à des menaces et des pressions afin que son subordonné n'effectue pas une carrière professionnelle et politique dans le département ».</i>	Cassation de la décision de la cour d'appel, qui avait « <i>ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas en retenant que les conséquences de la dégradation des conditions de travail devaient être avérées, alors que la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral ».</i>
23.01.18	17-82515	Faits non décrits.	Personne physique : trois mois d'emprisonnement avec sursis.
17.01.18	16-18559	Harcèlement moral discriminatoire en raison de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel : « <i>propos très excessifs sur monsieur Y... venant de collègues « Il ne va pas nous emmerder celui-là », « On va lui casser la gueule » ; une salariée précisant que sa responsable lui avait dit qu'il ne fallait pas qu'elle fréquente monsieur Y... car autrement elle aurait des problèmes et se retrouverait mise à l'index car il dérangeait la direction ; les horaires de travail de monsieur Y... ont été modifiés, passant chaque jour de 10h à 19h, à une alternance entre 10h-19h, et 11h-20h, bien qu'il s'y soit opposé par courriers, ce alors qu'un changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé, avertissement injustifié, affichage au sein de l'entreprise des notes au personnel le mettant en cause ».</i>	Personne physique : 20000 euros de dommages – intérêts.
13.12.17	1780563	Harcèlement moral de deux salariées, harcèlement sexuel d'une salariée, « <i>la première a fait l'objet sur son lieu de travail de propos insultants ainsi que de propos ou d'écrits portant atteinte à sa vie privée, constituant une immixtion dans ce que l'espace privé comporte de plus intime, à savoir son état de santé physique et psychologique, ce comportement [ayant] duré de longues années et eu un retentissement physiologique et physique lourd sur la victime, aboutissant à ce</i>	Personne physique : six mois d'emprisonnement avec sursis, 15000 euros d'amende, intérêts civils.

		<i>qu'elle soit déclarée inapte à tout emploi dans l'entreprise ; que la cour retient que M. X...a fait subir à la seconde des reproches permanents et sans fondement sur son travail et ses capacités intellectuelles, accompagnés d'insultes proférées devant témoins, de lettres humiliantes, que cette attitude, qui a eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail, a porté atteinte à ses droits et à sa dignité, et a altéré sa santé physique et mentale, tout en compromettant son avenir professionnel ».</i>	
12.12.17	1687587	<i>« Le prévenu a menacé et insulté la plaignante à la suite du refus de souscrire une mutuelle formulé par cette dernière lors d'une réunion ; que les juges ajoutent que, d'une part, les agissements de M. X...se sont inscrits à la suite de précédents propos insultants tenus par ce dernier à l'égard de la partie civile et qu'ils ont été suivis d'un changement de poste privant celle-ci d'accès à ses dossiers, puis d'insultes et d'une agressivité continuelle, accompagnés de pratiques de mise à l'écart de Mme Z...au sein de l'entreprise, d'autre part, ces agissements ont été accomplis dans une ambiance de travail délétère instaurée par le prévenu, entraînant le départ de plusieurs salariés et rendant difficile pour certains l'exercice de leur activité ».</i>	Personne physique : cinq mois d'emprisonnement avec sursis, 2500 euros d'amende et intérêts civils.
14.11.17	16-85161	<i>Harcèlement moral et sexuel à l'encontre de deux salariées, caractérisé par des « actes, attitudes et paroles blessantes qu'elle avait subis de la part de M. X... qui, notamment, critiquait de manière systématique son travail, dévalorisait publiquement ses compétences professionnelles et la plaçait sous une pression destinée à lui faire commettre des erreurs », « changement brusque de comportement de [l'auteur des faits] son chef direct à son égard en 2003, époque à partir de laquelle il l'avait traitée sans ménagement, lui imposant notamment en 2005, alors qu'elle était enceinte, de tenir, plusieurs jours de suite, le poste d'agent d'accueil qui exigeait de rester dans la position debout pendant quelques heures », le chef de service ayant « harcelé l'une et l'autres en les soumettant de manière répétée à des propos brutaux, des attitudes de mépris ou d'humiliation et des décisions d'organisation du travail leur étant volontairement défavorables ».</i> Infraction retenue comme <i>« commise par abus du pouvoir hiérarchique qui lui avait été confié par son employeur ».</i>	Personne physique : quatre mois d'emprisonnement avec sursis, intérêts civils. 7 femmes victimes, harcèlement sexuel retenu, condamnation pour ce délit aux seuls intérêts civils.

14.11.17	16-84763	Harcèlement moral discriminatoire, constitué d'« <i>insultes et provocations de toutes sortes proférées par M. X..., des sanctions injustifiées allant jusqu'à deux tentatives de licenciement prises à l'égard de M. Y... et au mépris de la qualité de son travail, ainsi que des difficultés rencontrées par le salarié pour faire valider ses congés</i> ».	Personne physique : trois mois d'emprisonnement avec sursis, intérêts civils.
17.10.17	16-86075	« <i>Comportements et insultes à connotation sexuelle ou raciste</i> » ; « <i>comportement déplacé de ses employeurs ; qu'ainsi, M. Y...lui avait à plusieurs reprises touché les fesses à travers son pantalon, utilisant parfois des objets tels qu'un tournevis ou un manche à balai et tenu des propos inappropriés et humiliants (« un arabe reste un arabe</i> ») ; que M. X...avait, quant à lui, touché le sexe de M. Z..., toujours par-dessus les vêtements, donné des coups sur la tête et aux fesses et l'aurait insulté (« con », « idiot », « bourricot ») ; qu'au soutien de ses déclarations, M. Z...a produit plusieurs photos prises, où l'on reconnaît le plaignant, enveloppé dans de la cellophane et placé sur une transpalette ; [qu'un témoin] a précisé aux enquêteurs avoir vu l'intéressé se débattre, tout en ajoutant avoir pris les photos parce qu'il pensait qu'il s'agissait d'un jeu ».	Personnes physiques (2) : quatre mois d'emprisonnement avec sursis, intérêts civils.
11.07.17	16-83003	« <i>En les soumettant à une charge de travail toujours croissante, aggravée par des exigences hors normes comme de refaire des travaux ou des écrits pour des motifs futiles, en instaurant un climat de crainte constant par des accès de colère et des propos dévalorisants et en persistant dans son comportement alors qu'il ne pouvait que constater la dégradation de l'état de santé de ses salariées</i> », « <i>comportements humiliants, de propos grossiers et dévalorisants, d'une exigence injustifiée dans l'accomplissement des tâches et d'un caractère impulsif</i> ». Sur l'intention, la cour indique que « <i>ces agissements, marqués par une outrance caractérisée, ont été commis avec la conscience d'entraîner une dégradation des conditions de travail des salariées victimes</i> », sans qu'il soit besoin d'invoquer une intention de nuire.	Personne physique : trois mois d'emprisonnement avec sursis.
11.07.17	16-84639	Condamnation d'un secrétaire général de préfecture, révoqué de la fonction publique pour ces faits, pour des agissements de harcèlement moral à l'encontre de 4 victimes ; « <i>mode de relation déstabilisant, à connotation sexuelle marquée, [une des victimes] se sentait associée aux activités de M. X... davantage comme une présence féminine que d'un point de vue professionnel, puisqu'elle n'était pas</i>	Personne physique : un an d'emprisonnement avec sursis, intérêts civils.

		<i>tenue informée des ordres du jour des réunions, et qu'elle était traitée comme une stagiaire, relativement ignorée sauf pendant les voyages ou lorsqu'elle suscitait l'attention de M. X... d'un point de vue très personnel », « chacune des autres parties civiles a été victime de faits distincts et individualisés, dans la relation existant entre chacune et M. X..., qu'elles ne pouvaient éviter totalement puisqu'elles en étaient les collaboratrices, [et pour elles] les agissements dénoncés étaient de même nature et ont produit les mêmes effets », et « [pour une victime] certaines remarques ont été formulées en présence d'autres personnes, jusqu'à ce que, constatant sa résistance, il la tienne à l'écart des réunions et dossiers auxquels elle aurait dû avoir accès, la mettant ainsi en difficulté personnelle et professionnelle ».</i>	
07.06.17	16-80590	Harcèlement moral discriminatoire (exercice d'un mandat syndical) ; faits non décrits.	Personne physique : intérêts civils.
07.06.17	16-82592	Harcèlement moral ; faits non décrits.	Personne physique : intérêts civils.
07.06.17	16-84779	Harcèlement moral de deux ans, constitué d'un « <i>ensemble de comportements focalisés sur sa personne, vexatoires ou humiliants, de nature variée, de la part du prévenu, lequel a cherché à valoriser son propre pouvoir au détriment du poste occupé par la partie civile, en cherchant à l'isoler et à le mettre en difficulté par la perte de ses repères dans un but gratuit ; comportements du prévenu tels que changement d'humeurs, intrusion dans la vie privée, autoritarisme, injonctions paradoxales, énoncent que l'intéressé a commis une faute civile entrant dans le cadre des dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail ».</i>	Personne physique : intérêts civils.
25.04.17	16-83299	Comportement et remarques humiliantes, « <i>propos désobligeants de son employeur tels que « tiens, fais ça, puisque tu n'as rien à faire », « on va arrêter le chauffage sinon la secrétaire va s'endormir », des insultes comme « conne » et des conditions de travail devenues difficiles à compter de 2005 au départ de Mme Z..., comptable à temps partiel, dont elle dit avoir effectué alors les missions, qui n'entraient pas dans le cadre de son contrat de travail ».</i> <b>Les juges rejettent</b>	Personne physique : 50000 euros d'amende, dont 30000 euros avec sursis.



		<b><u>L'argument</u></b> de l'absence d'élément intentionnel du délit de harcèlement moral dont l'avocat plaidait qu'il « <i>n'est constitué que pour autant que les juges constatent, non seulement que le prévenu a volontairement commis des faits de harcèlement, mais encore qu'il a été animé par la volonté de dégrader les conditions de travail dans le but, soit de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, soit d'altérer sa santé, soit encore de compromettre son avenir professionnel</i> ».	
25.04.17	16-81180	Les agissements répétés du prévenu, excédant l'exercice normal de son pouvoir de direction, avaient pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la partie civile pouvant porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou altérer sa santé physique ou mentale : « <i>des écrits échangés sur une feuille de correspondance professionnelle, qui s'analysent en une tentative indélicatement de séduction, d'invitations insistantes et lourdes, d'autre part, les réflexions à connotation sexuelle à l'adresse de Mme Y..., à propos de ses tenues vestimentaires, de son statut matrimonial ou de sa vie intime et, enfin, le photomontage affiché sur une des portes du cabinet exposant trois femmes obèses quasi-dénudées, censées, pour l'une d'entre elles, représenter la partie civile</i> ».	Renvoi devant la juridiction pénale. Requalification d'agissements de harcèlement sexuel en harcèlement moral.
25.04.17	15-86849	« <i>De nombreux témoignages concordants de salariés et de clients il résulte que M. X... a été l'auteur, de manière constante et durant les deux années de la période de prévention, d'agressions verbales, de brimades et de comportements récurrents à connotation sexuelle au préjudice des employées de la société, à l'origine, chez elles, de fatigue, d'importantes tensions et d'une souffrance constatée par l'inspection du travail ; que les juges relèvent que ces agissements, qu'ils détaillent à l'égard de chacune des salariées concernées, répétés, <u>inadaptés puisque ne s'inscrivant aucunement dans le cadre de reproches pour insuffisance professionnelle, étrangers à l'intérêt de son entreprise et outrepassant les limites de l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique de direction et de contrôle, ont entraîné une dégradation des conditions de travail de ces salariées qui a porté atteinte à leur dignité</u></i> ».	Personne physique : un an d'emprisonnement avec sursis, interdiction professionnelle et interdiction de gérer pendant cinq ans.
14.03.17	15-85582	Création pour le salarié d'une « <i>fiche d'évaluation d'activité mise en œuvre par celui-ci, et dont il ressort qu'elle avait vocation à vérifier au quart d'heure près les tâches réalisées par les agents ; caractère inutilement dur, cassant et humiliant des propos du directeur avec ses subordonnés, à raison des termes</i> ».	Personne physique : trois mois d'emprisonnement avec sursis.

		<i>méprisants utilisés (" vous êtes dans le peloton de tête de l'inefficacité " " nulle "...), du ton employé, et des propos tenus sur la qualité de son travail et de son implication, menaces implicites quant à la pérennité de son poste de travail, exprimant un préjugé très défavorable et empreint d'animosité à l'encontre des fonctionnaires, réputés fainéants, peu travailleurs, qui devraient être remis au travail ».</i>	
13.12.16	15-81853	<i>Le comportement [du cadre] « s'est inscrit dans un contexte professionnel particulier de mise en œuvre de nouvelles procédures d'organisation du travail au sein du magasin Carrefour de Sallanches, contexte dans lequel il était lui-même soumis à de fortes contraintes ; que c'est en sa qualité de cadre intermédiaire zélé, dont l'attitude a d'autant moins été découragée par sa propre hiérarchie, que celle-ci prenait appui sur lui pour diffuser et assurer le respect de ces nouvelles procédures, qu'il a commis le délit de harcèlement moral à l'égard de Mme A... ».</i>	Personne physique : intérêts civils. Jugement du tribunal correctionnel de Chambéry, la cour de cassation statuant uniquement sur la faute intentionnelle au sens de l'article L452-5 du code de la sécurité sociale.
13.12.16	16-80571	<i>« Mme X... convoquait souvent Mme Y... et lui faisait régulièrement des reproches, qu'elle entendait parfois le ton monter : cette répétition de convocations désorganisant le travail de la salariée, ces reproches constants accompagnés de considérations sur son incapacité à fournir un travail correct, l'ordre de porter des charges très lourdes sous l'injonction de s'en aller si on n'est pas capable de faire le travail ont été largement confirmés par les auditions [d'autres salariés], le terme d'acharnement étant employé [par plusieurs d'entre eux]; que les horaires excessifs et les tâches trop importantes confiées à Mme Y... ont également été confirmés par les témoins ainsi que les brimades consistant à lui faire exécuter des tâches manifestement non comprises dans l'objet de son contrat de « chargée d'approvisionnement marchandises » et présentant un caractère humiliant ou dégradant, tel que passer l'aspirateur dans les locaux, faire le ménage ou nettoyer les toilettes ».</i>	Personne physique : six mois d'emprisonnement avec sursis, 2000 euros d'amende.
29.11.16	15-87100	<i>« Propos et agissements répétés dans un contexte professionnel, consistant notamment en des insultes ayant une connotation sexuelle dégradante ou bien traitant par le mépris la religion de certains salariés, ainsi étrangers par leur nature au pouvoir de direction de l'intéressé et qui ont porté atteinte à la dignité et à la santé des parties civiles », « après avoir analysé les faits et circonstances ainsi que les témoignages recueillis, les certificats médicaux établis et les pièces</i>	Personne physique : 3000 euros d'amende.

		<i>versées aux débats, que les déclarations précises, constantes et concordantes, quoique faisant parfois état de faits différents, des parties civiles, qui étaient toutes des salariés en contrat à durée indéterminée, qualifiés d'exemplaires et ayant le plus grand intérêt à conserver leur emploi dans la situation économique particulièrement difficile connue par leur région, en sorte que rien ne pouvait expliquer que leurs accusations ne fussent pas fondées, sont corroborées, d'une part, par les témoignages convergents recueillis dans le cadre de l'enquête pénale, d'autre part, par les éléments médicaux émanant de praticiens divers ; que les juges en déduisent qu'il est établi que les parties civiles ont subi de manière répétée des insultes et comportements désobligeants de la part du prévenu, agissements qui ont eu pour effet une dégradation de leurs conditions de travail, avec atteinte à leur dignité et altération de leur santé mentale ».</i>	
29.11.2016	15-80229	<i>« la seule circonstance que le prévenu avait commis les faits reprochés dans l'exercice de ses fonctions ne pouvait exclure que son comportement relevât d'un manquement volontaire et inexcusable à des obligations d'ordre professionnel et déontologique et qu'en l'occurrence, il résulte des énonciations de l'arrêt sur l'action publique que, par ses agissements répétés, l'intéressé poursuivait un objectif sans rapport avec les nécessités du service, à savoir évincer les parties civiles de leurs responsabilités professionnelles, et que cette situation a altéré la santé de ces dernières, qui ont subi des arrêts de travail durant plusieurs mois, ainsi que compromis leur avenir professionnel ».</i>	Personne physique (maire) : indemnisation du préjudice.
18.10.16	15-86419	Augmentation « irréaliste » des objectifs commerciaux, retrait de la délégation de signature des contrats, déclassement « au rang de simple commercial », alors que le salarié occupait des fonctions de directeur (« progressivement été démis de ses responsabilités de directeur », « placer celui qui est censé être directeur de la société sous l'autorité d'une stagiaire sans expérience, revêt un caractère dégradant et vexatoire »), demande de restituer son ordinateur portable, son téléphone portable et sa carte SIM, « mesure de défiance manifeste à l'égard de la victime ».	Personne physique : quatre mois d'emprisonnement avec sursis et 10000 euros d'amende.
21.06.16	15-81970	Agissements de harcèlement moral et de discrimination syndicale : « recadrage entamé par la nouvelle équipe dirigeante », rédaction d'un « rapport figurant à son dossier personnel, annexé à la notation 2011, comport[ant] des expressions	Personnes physiques (2 co-auteurs) : le premier à 6 mois d'emprisonnement avec sursis et

		<p><i>telles que « abus de confiance, manque de loyauté, opacité, opposition à la direction, grave problème de positionnement... » ; qu'outre cette notation péjorative et agressive, l'activité de M. Z... a été immédiatement après son retour de congé de maladie réduite à des tâches subalternes sans aucun rapport avec son statut de cadre A, essentiellement de la documentation et du classement ; qu'alors que les textes portant statut des personnels hospitaliers prévoient qu'un ingénieur hospitalier principal assure la direction et la formation technique des personnels, plus aucun salarié n'est placé sous son autorité ; que sa prime de technicité est passée de 45 % à 8, 5 %, soit le minimum, entraînant une baisse substantielle de la rémunération ; qu'un nouveau bureau lui a été attribué, sorte de réduit ainsi que le démontrent les photographies produites au dossier, dans lequel M. Z... est, quasiment, coupé du monde, puisqu'il n'a plus aucune attribution technique fonctionnelle ; son activité est devenue une coquille vide ; que toute une série d'avantages liés à ses anciennes fonctions lui ont été retirés, plus grave encore, des restrictions injustifiables ont été apportées à une liberté fondamentale, celle d'aller et de venir dans l'entreprise, y compris au service des ressources humaines, dans des termes particulièrement et intentionnellement humiliants ».</i></p>	<p>1000 euros d'amende, le second, à trois mois d'emprisonnement avec sursis et 1000 euros d'amende.</p>
24.05.16	14-84515	<p>Agissements condamnés du prévenu : « <i>gestes ou propos déplacés (caresses sur le corps, proximité insistante, regards sur la tenue et sur la poitrine, remarques sur la vie privée, invitation à un repas ou à l'hôtel pour certaines), propos humiliants ou vexatoires ou injurieux, prononcés pour certaines en présence d'autres salariés (rentre chez toi, elle m'emmerde ...), attitude autoritaire et colérique, critique systématique de leur travail lorsqu'elles s'opposaient à lui, cela se traduisant par des mesures de rétorsions (non versement de primes), affectation à un poste de travail différent ».</i></p>	<p>Personne physique : 10 mois d'emprisonnement avec sursis, à 10 000 euros d'amende.</p>
30.03.16	14-88390	<p>Refus, sans motif valable, de réintégrer un chirurgien dans son service à l'issue d'un congé de maladie et suppression de son bureau ainsi que de son matériel informatique.</p>	<p>Renvoi à la cour d'appel, la condamnation « <i>sans rechercher si les agissements retenus résultaient de l'action de l'un des organes ou représentants de l'établissement hospitalier, et s'ils</i></p>

			<i>avaient été commis pour le compte de cet établissement, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 121-2 du code pénal ».</i>
30.03.16	15-81651	Menaces et attitudes humiliantes et injurieuses, l'employeur au surplus « <i>ne pouvait ignorer le caractère humiliant de ses agissements visant à donner un caractère le plus public possible à la rétrogradation de fait de Mme Y... ».</i>	Personne physique : 5000 euros d'amende.
30.03.16	14-87528	Agissements non-décrits.	Personne physique : 5000 euros d'amende.
30.03.16	14-86700	Comportement et propos violents par la directrice, « <i>appréciations dénigrantes, notamment en public, absence de respect dans l'exécution de leurs tâches par des intrusions intempestives dans leur bureau ou des appels téléphoniques répétés et brutaux, décisions arbitraires et subites à leur encontre (retrait de la carte de parking, de délégation de signature, refus de dates de congés) ».</i>	Personne physique : 3 mois d'emprisonnement avec sursis.
30.03.16	14-83428	Harcèlement moral par une directrice d'association de 71 ans, à l'encontre de nombreuses salariées, « <i>ordres et contre-ordres successifs, missions qu'il était impossible de tenir et reproches désobligeants malgré tout, réflexions verbales dévalorisantes [qui] suffisent à elles seules, eu égard à leur fréquence et à leurs conséquences, à caractériser les faits de harcèlement ; que, si les autres agissements visés ne constituent pas isolément des critères ni des manifestations de harcèlement moral, la dégradation très importante des conditions de travail des salariées du fait de Mme X... a pour conséquence qu'ils sont, pris ensemble, des manifestations de ce harcèlement ; qu'il en est ainsi des calculs de temps de trajet insuffisant, de la pratique manageriale et de la surveillance obsessionnelle du travail aboutissant à une absence quasi totale d'autonomie, de la rémunération ne prenant pas en compte certaines journées de travail ou des heures supplémentaires et de la distribution des charges de travail parfois non compatible avec une charge normale et réaliste ».</i>	Personne physique : 1 an d'emprisonnement avec sursis, cinq ans d'interdiction professionnelle.

15.03.16	15-80567	Avant le changement de maire, les salariées avaient une évolution de carrière remarquable et des appréciations particulièrement élogieuses ; après ce changement, placardisation de la salariée (suppression du bureau et des dossiers à traiter, changement arbitraire de service sur un poste où la salariée ne pouvait avoir les compétences techniques requises [ <i>« situation intentionnellement créée pour la pousser à l'échec »</i> ], suppression, et pour elle seule, de son indemnité spécifique sans raison), la cour actant <i>« qu'il est enfin parfaitement contraire à une gestion saine d'une mairie d'affecter un employé dans un service qui n'existait pas »</i> .	Personne physique : 10 mois d'emprisonnement avec sursis, 5000 euros d'amende. Cassation sur la peine d'interdiction des droits civiques car non prévue par les textes pour cette infraction.
01.03.16	14-86473	Harcèlement moral et discrimination syndicale : <i>« trois procédures de licenciement engagées les 13 juin 2003, 23 juillet 2003 et 26 janvier 2004, d'un avertissement du 8 juillet 2003, de deux mises à pied des 25 septembre et 24 novembre 2003, que non seulement sa rémunération n'a pas augmenté mais a même diminué sur la base de la rémunération variable, que le territoire de clientèle M. Z...a été modifié sans son accord, que salarié expérimenté et présent dans la société depuis 1999, il lui a été imposé une période probatoire de deux mois en 2003 »</i> .	Personne physique : intérêts civils.
09.02.16	14-80999	Non-décrits ( <i>« agissements répétés du prévenu, qui ont outrepassé les limites de l'exercice de son pouvoir de direction »</i> .)	Personne physique : 6 mois d'emprisonnement avec sursis.
26.01.16	14-80455	Mise à l'isolement, ainsi que des attitudes menaçantes et vexatoires.	Renvoi devant la cour d'appel, <i>« la cour d'appel, qui a ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas en retenant que la caractérisation du délit de harcèlement moral exige, d'une part, que soient constatés des agissements répétés de nature différente, d'autre part, que ces agissements ait initialement eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de</i>

			<i>travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime, a méconnu les textes susvisés et les principes ci-dessus énoncés ».</i>
26.01.16	14-85106	Agissements commis par un infirmier contre une aide-soignante, confirmés par des témoins directs : <i>« brimades et vexations répétées, propos désobligeants, vulgaires et insultants, agressions physiques par ce salarié, qui l'aurait tirée une fois par sa queue de cheval tout au long d'un couloir, se serait amusé à lancer une balle en mousse contre elle à plusieurs reprises, l'aurait tirée par les pieds vers l'arrière alors qu'elle avait enroulé ses bras autour d'un poteau, ce qui lui avait occasionné un hématome à l'intérieur du bras ».</i>	Personne physique : 4 mois d'emprisonnement avec sursis.
01.12.15	14-85059	<i>« Dans un contexte privilégiant une réorganisation interne, avec l'installation d'une nouvelle équipe de direction, la salariée se voyait affecter à de nouvelles activités étrangères à son champ de compétence reconnu, sans soutien professionnel, isolée de ses interlocuteurs antérieurs et au sein du conseil d'administration, marquée par une évaluation négative de ses nouvelles compétences, sans proposition lui permettant d'accéder à des modifications de pratiques ; que, dès lors qu'elle se voyait également écartée du bénéfice de primes, n'avait pas obtenu d'entretien auprès de la directrice et du, président du conseil d'administration, il peut être retenu que le processus mis en place s'orientait vers la validation d'une procédure de licenciement pour faute effectivement poursuivie jusqu'à son aboutissement, puisque la Mutualité sociale agricole a d'ailleurs tiré pour seule conséquence de cette situation l'exclusion de la salariée par une procédure de licenciement avec mise à pied, sur le fondement particulièrement des éléments communiqués par la directrice ». La chambre retient, pour motiver les poursuites, le « choix par la directrice mise en cause d'un management vertical, hiérarchique, en rupture avec le management antérieur, ses réticences face aux prises de position de la salariée, sa ténacité à défendre ses points de vue, jugés inopportuns, voire déplacés, la remise en cause des compétences professionnelles de la actée dans les entretiens et fiches d'évaluation, ses compétences, opposées à cette dépréciation de son travail, son</i>	Mise en examen validée de l'auteur des faits ; possibilité d'attraire les personne physique auteur des faits devant le CPH et la personne morale devant le tribunal correctionnel ; possible condamnation à venir de la personne morale, <i>« la Mutualité sociale agricole, sur le plan procédural, adhère totalement aux arguments de la directrice puisqu'elle s'en remet ou se reporte aux éléments transmis et discutés par celle-ci ».</i>

		<i>isolement progressif, le caractère excessif et vexatoire des sanctions mises en œuvre ».</i>	
17.11.15	14-83804	<i>« En se déterminant ainsi, sans s'expliquer sur le fait que seule la partie civile aurait été sanctionnée pour des retards alors que les autres salariés placés dans la même situation n'avaient fait l'objet d'aucune sanction et qu'elle aurait été la seule à ne pas être dotée d'une carte de nettoyage de son uniforme, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision ».</i>	Renvoi devant la cour d'appel.
20.10.15	14-85238	2 victimes : pour l'une, tentative de licenciement discriminatoire, refusé par l'inspection du travail à raison du non-respect de l'ordre des licenciements par l'employeur, propos vulgaires, adressés publiquement par ce dernier sur la qualité de son travail et même sur son état de grossesse, privation d'en-cas. Pour la seconde, refus par le prévenu de l'accès à la surface de vente, privation d'une prime de rentrée ou d'une indemnité, avertissement annulé à la veille de l'audience. L'argument en défense de l'employeur est rejeté par la cour : <i>« a constamment expliqué ses agissements, en faisant valoir qu'il n'avait jamais eu d'autre intention que celle de diriger au mieux des intérêts en présence la société employant les salariés ».</i>	Personne physique : 3 mois d'emprisonnement avec sursis et 8000 euros d'amende.
22.09.15	14-82435	<i>« Humiliations, brimades, injures, menaces, geste et paroles déplacés, propos discriminatoires, critiques systématiques du travail accompli ». « [Les certificats médicaux rédigés par le docteur Q..., et les fiches d'inaptitude rédigées par le docteur N...démontrent la situation médicale et psychologique très perturbée de Mme A...en relation avec l'exercice de son travail, cette dernière ayant été également licenciée pour inaptitude ; qu'il s'évince de l'ensemble de ces éléments médicaux que les agissements répétés, analysés supra, commis par M. X...à l'encontre de chacune des parties civiles a eu pour effet la dégradation de leurs conditions de travail ayant porté atteinte à leurs droits et à leur dignité, ayant altéré leur santé physique ou mentale et ayant compromis leur avenir professionnel »].</i>	Personne physique : 6 mois d'emprisonnement avec sursis.



08.09.15	13-83299	<p>L'employeur avait évincé le salarié de la gestion d'un dossier, et lui avait adressé deux reproches injustifiés, avait publié d'une offre d'emploi de directeur du développement recouvrant les missions qui étaient dévolues au salarié jusqu'à son licenciement, « <i>susceptible d'être légitimement considérée par la partie civile comme participant à son dénigrement</i> », avait refusé la réintégration du salarié après l'annulation du licenciement (« <i>il est ainsi établi que même si ce dernier perçoit la rémunération qui était la sienne avant la décision de l'employeur de mettre fin à son contrat de travail, sa situation professionnelle a été modifiée en ce que il ne possède plus de véhicule de fonction même s'il perçoit une contrepartie financière, son positionnement hiérarchique n'est plus le même dès lors qu'il n'est plus placé sous le contrôle de la direction générale, qu'il ne fait plus partie du comité de direction, que ses fonctions ont été transférées ou confiées à un prestataire extérieur ou réparties vers de nouveaux collaborateurs, que ses activités ont été limitées à deux missions</i> ») ; « <i>les conditions de travail du salarié se sont dégradées en raison des agissements répétés du prévenu, qui ont outrepassé les limites de l'exercice de son pouvoir de direction, et ont porté atteinte aux droits, à la dignité et à la santé du salarié ainsi que compromis son avenir professionnel</i> ».</p>	<p>Personne physique : 2 mois d'emprisonnement avec sursis, 3000 euros d'amende.</p>
08.09.15	14-83869	<p> multiples « <i>sobriquets</i> » désobligeants ou attitudes disqualifiantes à l'égard d'une salariée à l'occasion de leur relation de travail, ces actes étaient humiliants et déstabilisants pour elle et ayant eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail ; propos à connotation sexuelle dont le fait de nommer publiquement la salariée « <i>travesti vénitien</i> » ou « <i>travelo vénitien</i> » étant de nature à porter atteinte à la dignité de cette mère de famille sans histoires et directrice adjointe de la société ; que l'employeur « <i>ne peut se prévaloir, pour expliquer ses sobriquets désobligeants ou ses méthodes de management parfois humiliantes et en tout cas déstabilisantes, de diriger son personnel de manière « hard » ou « hard aigu » en expliquant qu'il est un ancien militaire au caractère volontaire et opiniâtre, car en agissant de la sorte, il a dépassé son pouvoir de direction et a manqué au devoir de respect qu'un chef d'entreprise se doit d'observer envers ses salariés</i> ».</p>	<p>Personne physique : 6 mois d'emprisonnement avec sursis, 5000 euros d'amende.</p>

23.06.15	14-84553	<p>L'auteur avait réuni le personnel sauf M. Y en leur lisant un texte relatif à l'obligation de loyauté dans le contrat de travail, ce qui visait clairement l'attitude de M. Y, considérée par son employeur comme étant déloyale, utilisation d'un GPS « <i>qui constituait un second mode de contrôle tatillon mais également désormais illicite de l'activité du salarié, avait de surcroît pour finalité non pas de renseigner l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction mais d'apporter une nouvelle atteinte à ses droits de salarié et à sa dignité, de nature à relativiser la confiance qui pouvait être placée en sa personne et à le déstabiliser dans l'accomplissement de ses tâches quotidiennes, tout en renforçant la pression psychologique de l'employeur sur son salarié, notamment dans la volonté de lui faire connaître un stress permanent au travail</i> », sous-entendait qu'il venait ivre au travail, procédait avec retard au versement du salaire pour lui seul, lui reprochait d'avoir été trop rapide lors de sa tournée de livraison, lui ordonnait de nettoyer son camion de façon vexatoire (« <i>l'instruction de nettoyer les fientes d'oiseaux se trouvant sur le véhicule de livraison ; qu'alors habituellement, M. Frédéric Y...recevait de M. X...un jeton de lavage, il lui avait été demandé pour l'occasion d'enlever les fientes à l'aide d'essuie-tout et un peu d'eau</i> »).</p>	Personne physique : 3000 euros d'amende.
23.06.15	14-83114	<p>Nombreuses moqueries à l'encontre du salarié (« <i>ne manque pas une occasion de dénigrer verbalement M. Y...lors de réunion en évoquant plus particulièrement son léger handicap</i> »), remise en cause systématique du comportement et [du] travail de M. Y, qu'il ne cessait de dénigrer à tort (« <i>j'ai essayé de faire travailler M. Arnaud Y...davantage... si je suis derrière M. Y...pour le faire travailler compte-tenu de sa fiche de poste et qu'il ne soit pas en mesure de l(e) faire pour des raisons qui lui sont propres, médicales ou autre alors oui je l'ai harcelé</i> ») sans cependant qu'aucune procédure n'ait été légalement diligentée à l'encontre de M. Y...pour l'insuffisance ou la mauvaise qualité de son travail, et tentatives de pressions contre les témoins de ces agissements (« <i>qu'il résulte des pièces produites qu'il n'a d'ailleurs pas hésité à adresser un courrier recommandé avec accusé de réception le 17 juillet 2013 à Mme Josiane G...pour faire pression sur elle pour qu'elle revienne sur son témoignage</i> »).</p>	Personne physique : trois mois d'emprisonnement avec sursis, 1000 euros d'amende.

27.05.15	14-81489	<p>Dénigrement public de la salariée, « <i>en recommandant aux autres agents municipaux de la tenir à distance, en l'installant seule dans la salle des commissions, en ne lui confiant aucune tâche, en ne la conviant pas aux cérémonies de fin d'année et en refusant d'aménager ses horaires de travail</i> » ; que le tribunal a déclaré le prévenu coupable de ce délit, mais, sur l'action civile, a procédé à un partage de responsabilité par moitié au motif que les problèmes de compétence et de comportement de la partie civile avaient contribué à provoquer une dégradation des relations professionnelles entre les parties ; mais attendu qu'en statuant ainsi, sans rechercher si les faits poursuivis, <i>dont elle a admis qu'ils constituaient un comportement inadapté, n'outrepassaient pas, quelle qu'ait été la manière de servir de la partie civile, les limites du pouvoir de direction du prévenu</i> et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du code pénal, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision.</p>	<p>Cassation de la relaxe, renvoi à nouvelle cour d'appel.</p>

27.05.15	13-85440	<p>Harcèlement moral discriminatoire (discrimination syndicale) : retrait des dossiers, sanctions injustifiées, notamment « <i>le déclenchement de deux procédures de licenciement sans qu'aucune sanction ne soit finalement prise, lui retirer une partie significative de son activité, l'entraver dans l'exercice des formations nécessaires à l'activité de commissaire aux comptes</i> » (« <i>la mesure de retrait des dossiers de commissariat aux comptes lui a nécessairement porté une atteinte effective, à la fois sur le plan symbolique, puisque lui étaient retirées les fonctions les plus valorisantes, sur le plan de ses qualifications professionnelles et sur le plan de ses possibilités d'occupation professionnelle</i> »), la réaction soudaine consistant à retirer à M. Y... ses attributions de commissariat aux comptes constitue la répression des manquements supposés de l'intéressé, puisqu'il est expressément fait référence à des « faits graves » ; sur l'aspect discriminatoire, « <i>force est de constater que cette mesure a été prise à la suite d'une procédure disciplinaire enclenchée immédiatement (quatorze jours) après la présentation par M. Y...de sa candidature aux élections de délégué du personnel sur une liste CFDT; qu'il existe ainsi un lien indissociable entre la candidature et la sanction prise ; que par conséquent, la discrimination syndicale ne peut qu'être constituée ; que si le moindre doute existait quant à l'existence d'une discrimination syndicale, il serait en tout état de cause levé par la succession des mesures dont M. Y...va faire l'objet, le refus de vacances et le rejet des demandes de droit individuel à la formation</i> ».</p>	<p>Personne physique : 10000 euros d'amende ; personne morale : 50000 euros d'amende.</p>
12.05.15	12-86776	<p>Différents faits réitérés : conditions de travail difficiles sans pause (<i>défaut de pause méridienne des salariés du magasin qui étaient tenus d'interrompre « leur repas » pour se mettre au service de la clientèle et qui travaillaient, avec leur légère tenue de travail en hiver dans des locaux ouverts aux quatre vents, les obligeant à se réchauffer les mains au moyen de leur propre souffle</i>), <u>remontrances publiques diffusées par le réseau de communication public interne</u>, (l'employeur « <i>usait du réseau interne de surveillance et de communication des magasins, les remarques et rappels à l'ordre ainsi adressés de façon délibérée</i></p>	<p>Personne physique (peine pour travail dissimulé et harcèlement moral) : six mois d'emprisonnement avec sursis et 10000 euros d'amende</p>

		<p><i>aux plaignants constituait à leur égard des attitudes vexatoires et humiliantes dès lors que, selon les propres déclarations des prévenus, la diffusion des propos était opérée au même instant dans tous les magasins du groupe et ainsi portée à la connaissance des autres salariés et au-delà de la clientèle même » ) commis au préjudice des plaignants lesquels justifient d'arrêts de travail à la suite desquels ils n'ont pas repris leurs activités au sein de la société ; que de tels agissements, qui dépassaient le cadre des pouvoirs d'encadrement et de direction de Mme X laquelle agissait comme <u>gérante de fait</u>, constituent le harcèlement moral.</i></p>	
14.04.15	13-87925	<p><i>Après la demande de la salariée d'une revalorisation, l'employeur lui « imposait un entretien dans son bureau face à trois personnes ; que malgré sa demande d'être assistée, ils lui refusaient cette assistance ; que la salariée expliquait que l'entretien avait lieu alors que son chef de service était absent ; que quant au contenu de l'entretien, elle exposait qu'il lui avait été adressé par la voix du directeur des reproches quant à l'envoi de ses courriers et plus particulièrement de leur transmission à l'inspection du travail, que des pressions avaient été exercées par les trois personnes évoquées pour qu'elle signe un nouvel avenant à son contrat de travail et enfin qu'il lui avait reproché la présence de son chien dans les locaux du centre, alors qu'aucune remarque ne lui avait été adressé en sept ans de présence dudit chien ; qu'elle décrivait l'ambiance de l'entretien en indiquant que les trois personnes sus évoquées s'exprimaient tout le temps sans qu'elle puisse prendre la parole autrement qu'en haussant le ton ; qu'elle ajoutait que l'entretien avait duré deux heures et qu'en fin de celui-ci, il lui avait été reproché d'être manipulée par les délégués du personnel et une discussion était entamée sur son origine pied-noir et son caractère », puis un second entretien de même nature. « La cour constate que l'absence de réponse à des courriers d'un salarié sur des problèmes statutaires et de rémunération de la part d'un secrétaire général d'association et d'un président d'association, l'organisation d'un entretien informel par le déplacement de trois membres dirigeants d'une association ayant des pouvoirs de direction et décisionnels, le refus d'assistance d'un membre du personnel ou d'un délégué syndical pour ce même entretien, la durée inusitée de</i></p>	<p>Personne physique : cinq ans d'interdiction d'exercer une activité de direction au sein d'une association et 4000 euros d'amende.</p>

		<p><i>deux heures pour une problématique relativement simple, l'utilisation au cours de l'entretien de thématiques privées ou personnelles, la déstabilisation de l'interlocuteur par le changement de thèmes en dérivant vers un reproche secondaire jamais évoqué antérieurement (la présence du chien de la plaignante), l'organisation d'un nouvel entretien sur le même thème principal », constituent les agissements répétés répréhensibles condamnés.</i></p>	
17.03.15	13-87037	<p><i>Les attitudes et comportements dénoncés à l'encontre de M. X dans l'entreprise dont il était l'un des délégués syndicaux, « consistant notamment à tenir, auprès de ses interlocuteurs, des propos injurieux et humiliants, touchant les personnes mêmes de ceux-ci, leur physique, leurs tenues vestimentaires, leur passé professionnel, leur probité, à être très près de leur visage au point qu'ils se sentent physiquement menacés, n'étaient nullement nécessaires pour mener à bien des actions syndicales dans l'intérêt des salariés ; qu'à ces attitudes, s'ajoutaient la remise en cause de leur compétence, de leur rigueur professionnelle et loyauté vis à vis de leur employeur, de leur autorité, la précarité de leur emploi et l'affirmation répétée qu'il leur était supérieur ; que de tels comportements, irrespectueux de la personne humaine, répétés, systématiques et inadaptés par rapport à l'exercice normal et loyal de l'action syndicale, étaient à l'évidence volontaires avec pour but d'intimider, déstabiliser et atteindre la personne même des cadres constituant la direction de l'établissement et, par là même, leur porter un préjudice personnel ».</i></p>	<p>Personne physique : huit mois d'emprisonnement avec sursis, 5000 euros d'amende.</p>
20.01.15	13-88317	<p><i>Placardisation (« retrait de l'ensemble des prérogatives de responsable de la structure et de la liste des destinataires des mails échangés entre le président et les salariés »), fausses accusations pour obtenir l'autorisation de licenciement par l'IT, entretien préalable au licenciement de 10 minutes, demande de l'employeur à deux collègues de déposer des mains courantes pour une « maltraitance » fictive contre la salariée (« le fait de demander à des salariés d'effectuer une main courante pour se plaindre de leur collègue démontre, au-delà de l'immixtion particulière du président dans les relations des personnels entre eux, une</i></p>	<p>Personne physique : 6 mois d'emprisonnement avec sursis, publication du jugement et intérêts civils.</p>

		<i>intention délibérée de poursuivre comme objectif la dégradation des conditions de travail de la salarié »).</i>	
03.09.14	13-86473	Surveillance du logement de fonction de sa collègue par le prévenu, gestes de violence détournée en sa présence, en donnant des coups de poing et de pied dans son bureau, sur les meubles, les portes, quand elle était seule avec lui, propos injurieux, voire vulgaires, à l'encontre de sa camarade (" <i>qu'il employait notamment le terme de connasse, morue, petite conne et dernièrement TIC pute</i> ").	Personne physique: un mois d'emprisonnement avec sursis.
02.09.14	13-80902	Retraits successifs de fonctions sans communication préalable avec l'intéressée, exclusion de l'organigramme de direction de l'établissement, absence de convocation aux réunions de direction et d'évaluation annuelle, tous agissements dont la répétition ont conduit à isoler progressivement et à déconsidérer la victime aux yeux de sa hiérarchie, de ses collègues et de ses subordonnés.	Ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel.
17.06.14	12-85869	Placardisation, cet ensemble d'agissements constituant une stratégie réfléchie d'isolement qui a entraîné une dégradation particulièrement grave des conditions de travail: transfert des missions de la salariée, dont le nom a disparu de l'organigramme de la société et qui a fini par se retrouver sans aucun dossier et sans aucun travail, réduite à essayer de constituer une revue de presse abandonnée faute de journaux, tâche au demeurant qui ne pouvait pas occuper toute une journée de travail d'un cadre ; <u>qu'il convient de rappeler que la fourniture de travail qui est la contrepartie du salaire perçu, est une obligation pour l'employeur, qui ne saurait s'en affranchir sans porter atteinte à la dignité du salarié.</u>	Personne physique: 15000 euros d'amende.

17.06.14	12-84918	<p>Le prévenu dès qu'il a pris la direction du magasin a adopté envers la majorité de ses salariés une attitude faite d'invectives, de défiance et de dénigrement estimant sans doute qu'il s'agissait d'imposer ses pratiques de direction de l'entreprise à des employés supposés récalcitrants ; qu'envers les trois parties civiles, le prévenu avait clairement décidé de s'en débarrasser les jugeant peu aptes à accepter ses méthodes de management, qu'il avait d'ailleurs annoncé à certains collaborateurs son intention de les licencier rapidement en utilisant tous les moyens, qu'il était parvenu à ses fins; lors d'accès de colère il faisait des remarques au personnel, que c'était pratiquement tous les jours qu'il se mettait en colère, à la moindre erreur ou faute provoquée (les poussant à la faute en leur demandant des tâches pour lesquelles elles n'étaient pas formées), les humiliant devant des clients par des remarques désobligeantes.</p>	<p>Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis et 15000 euros d'amende.</p>
07.05.14	13-83944	<p>Tentative de suicide d'un salarié ayant 23 ans d'ancienneté motivée par des propos blessants et humiliants (<i>" le directeur s'était montré particulièrement énervé et irritable, s'exprimant avec des propos outranciers et disproportionnés par rapports aux faits, allant jusqu'à produire des photos du magasin prises à l'insu de M. Y... avant de le sanctionner d'un avertissement"</i>), une remise en cause de ses compétences, la mise en œuvre abusive de la clause de mobilité, la soumission à des conditions de travail harassantes (<i>"se trouvait astreint en permanence à des horaires de travail particulièrement étendus et contraignants, six jours sur sept, de 6 heures à 19 heures ou 20 heures et qu'il ne pouvait prendre toutes les périodes de repos auxquelles il aurait pu prétendre"</i>).</p>	<p>Personne physique: 3000 euros d'amende.</p>
06.05.14	12-87162	<p>Aménagement du poste de travail de telle sorte que le supérieur puisse contrôler à tout moment l'écran d'ordinateur de la salariée, fixation unilatérale d'objectifs en hausse tout en réduisant l'effectif affecté à leur réalisation (<i>"l'abus de l'usage de cet objectif, susceptible de favoriser le constat d'une insuffisance professionnelle, ne disparaît pas du seul fait de l'absence de sanction immédiate ; que la réalisation d'objectifs irréalistes est d'autant plus abusive que Mme Y... a été absente, puis à mi-temps thérapeutique pendant plusieurs mois et que, parallèlement la direction a profité de son absence pour transférer certains collaborateurs placés sous son autorité hiérarchique vers d'autres commerciaux"</i>).</p>	<p>Personne physique: dommages – intérêts.</p>



08.04.14	12-83214	Il est reproché à l'employeur cinq types d'agissements, à savoir d'avoir dénigré le travail de la salariée, de l'avoir dévalorisée, de lui avoir fixé des objectifs irréalisables, d'avoir exigé à plusieurs reprises qu'elle refasse des travaux pour lesquels il avait préalablement donné son accord et d'avoir tenu à son encontre des propos humiliants en la qualifiant notamment de « <i>nulle</i> » et de « <i>folle</i> ».	Personne physique: six mois d'emprisonnement avec sursis et 8000 euros d'amende.
25.02.14	12-88201	Reproches injustifiés concernant les arrêts maladie, propos insultants ou grossiers, ou à connotation raciale.	Personne physique: amende 8000 euros.
28.01.14	12-81328	Multiplication vexatoire de procédures (dont tentative de révocation non-aboutie), brimades, invectives, menaces, hargne.	Personne physique: 15000 euros d'amende.
28.01.14	13-81173	Non décrits.	Personne physique: 5000 euros.
28.01.14	12-86961	Exercice inadapté du pouvoir de direction (pressions sur pompiers volontaires pour accepter des heures incompatibles avec leurs obligations professionnelles, refus de promotion non-fondé, nombreuses remarques déplacées, management vexatoire).	Renvoi en cour d'appel.
14.01.14	12-84354	Critiques injustifiées formulées de façon désobligeante, vexatoire, humiliante, humiliation devant des partenaires extérieurs, fait de faire refaire les dossiers que le salarié venait de terminer.	Personne physique: 10 mois d'emprisonnement avec sursis.
14.01.14	11-81362	Mutation annulée par le CPH, suivie d'une tentative de licenciement, privant de ses fonctions managériales, changement à plusieurs reprises de bureau, et au moins une fois sans que le salarié soit averti, son mobilier et ses affaires personnelles ayant été entreposés temporairement dans la salle d'attente de l'antenne, son bureau servant à divers usages, entreposage d'archives, stockage de ramettes de papiers et fournitures de bureau.	Renvoi en cour d'appel.

17.12.13	12-85617	Entraves à l'exercice des missions d'un DP, placardisation (retrait du camion pour une fausse raison médicale, retrait de l'outil informatique), organisation et attisement par l'employeur de conflits (" <i>qui a initié et exacerbé sa marginalisation</i> ") entre le personnel et le DP.	Personne physique: amende 3000 euros; personne morale: amende 5000 euros.
19.11.13	12-85262	Multiplication des demandes d'autorisation de licenciement, interdiction fait au salarié de pénétrer dans les bureaux annoncée à tout le personnel, non-remboursement de ses frais professionnels, non-paiement de son salaire.	personne morale: amende 30000 euros.
22.10.13	12-84320	Comportement lié au harcèlement sexuel, abus d'autorité pour organiser les horaires ou les affectations.	Personne physique: 2 mois d'emprisonnement avec sursis.
25.06.13	12-84650	Attitude vexatoire et déstabilisante, chantage affectif, chantage à l'emploi, menaces, multiplication des appels téléphoniques malveillants.	Renvoi en cour d'appel.
28.05.13	11-89052	Radiation du tableau des gardes, injures, brimades, expulsion des locaux.	Renvoi en cour d'appel.
28.05.13	12-84281	Propos blessants, dénigrants, injurieux (multiples remarques sur sa personnalité, son comportement et son intégrité mentale), dévalorisation systématique.	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis, 10000 euros d'amende.
28.05.13	12-81468	Mise à pied injustifiée, multiplication des demandes d'autorisation de licenciement toutes refusées par l'IT, fausses accusations, refus de réintégration à l'issue d'un congé maladie.	Personne physique: 10000 euros d'amende.
28.05.13	12-83871	Demande d'accomplir des tâches sans avoir reçu la formation spécifique, cris et hurlements de l'employeur, mesures vexatoires (retrait des clés de l'entreprise), attitude humiliante (parlait " <i>comme à un chien</i> ").	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis.
28.05.13	11-88009	Harcèlement moral commis par un représentant du personnel (« <i>attaques personnelles gratuites contre une autre élue lors des réunions du comité d'entreprise, propos diffamatoires, pressions réitérées destinées à la discréditer auprès de la société</i> »). Responsabilité de l'employeur retenue du fait de sa connaissance des agissements (au lieu et temps du travail) et de son absence d'intervention pour les faire cesser, « <i>ces agissements étant étrangers au mandat</i>	Personne morale : mise en cause civilement pour réparer solidairement le préjudice de la victime.

		<i>du prévenu ainsi qu'à la défense des intérêts des salariés ».</i>	
14.05.13	12-81743	Agissements étrangers au pouvoir de direction et d'organisation (accusations d'appartenance sectaire, décision d'exclusion annoncée par mel à tous ses collègues prise en violation des obligations de la convention collective, acharnement à vouloir faire vider les lieux, mise en œuvre d'une filature du salarié).	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis.
14.05.13	12-82362	Placardisation (stratégie de mise à l'écart consistant à ne plus lui donner de travail et à la priver d'informations, en ne la rendant plus destinataire de notes, courriels et courriers qui auraient dû normalement lui être adressés).	Personne physique: 5000 euros d'amende.
14.05.13	11-88663	Abus du pouvoir de direction (pousse à la faute, attitude autoritaire, pressions, menaces, établissement de dossiers peu flatteurs sur le personnel et leur vie privée, imposition de plannings comportant de nombreux horaires de nuit, interdiction de parler à ses collègues).	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis.
24.04.13	12-81074	Placardisation (privation de bureau, d'ordinateur, non invitation aux réunions d'équipe), représailles pour avoir refusé de signer un faux contrat de formation.	Personne physique: 2 ans d'emprisonnement avec sursis.
17.04.13	12-85023	Agression sexuelle aggravée, propos grivois, voire orduriers, manœuvre pour contraindre les salariées à se dévêtir.	Personne physique: dix-huit mois d'emprisonnement dont un an avec sursis et mise à l'épreuve.
19.03.13	12-85617	Non décrits.	Personnes physiques (2): 3000 euros et 5000 euros d'amende.
19.03.13	12-80222	Brimades quotidiennes, déplacement de poste professionnel ayant des conséquences sur les frais engagés par la salariée, dénigrement, hurlements, mise à l'écart de l'information.	Personne physique: 8 mois d'emprisonnement avec sursis.
26.02.13	12-85089	Injures racistes, humiliations, différences de traitement avec les autres salariés.	Personne physique: 2 mois d'emprisonnement avec sursis, 2000 euros d'amende.

19.02.13	11-88515	Menaces, attitude vexatoire ou injurieuse, propos méprisants, mise en place d'une <i>"atmosphère de malaise et de peur, de sorte que la plupart des employés craignait pour son devenir professionnel et vivait un stress permanent"</i> .	Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis, 8000 euros d'amende.
05.02.13	11-89125	Placardisation dans des circonstances vexatoires (retrait d'attributions et de tâches, privation des responsabilités managériales liées à la fonction de direction, rétrogradation de fait).	Personnes physiques (2): amende 7000 euros et amende 4000 euros.
05.02.13	12-81239	Placardisation (absence de fourniture pendant trois mois d'aucun matériel: stylo, papier, ordinateur, téléphone), absence de fourniture de travail.	Personnes physiques (2): 3 mois d'emprisonnement avec sursis, 10000 euros d'amende.
08.01.13	11-87252	Surveillance injustifiée (ronde de nuit autour du domicile du salarié pour vérifier son activité nocturne), inscription du salarié à son insu sur un site de rencontres, divers agissements de harcèlement sexuel connexes.	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement, 3000 euros d'amende.
11.12.12	12-84129	Non décrits.	Personne physique: 8000 euros d'amende.
11.12.12	11-88114	Agissements de discrimination syndicale, placardisation, suppression des responsabilités, multiplication des sanctions disciplinaires, insultes en public.	Personne physique: amende de 10000 euros.
27.11.12	11-85686	Actes de brimade, propos méprisants, réprimandes injustifiées, humiliations.	Personnes physique: 5000 euros d'amende.
16.10.12	11-87941	Non décrits.	Personne physique: 2 mois d'emprisonnement avec sursis, 2000 euros d'amende.
02.10.12	11-82239	Dénigrement à caractère raciste en public, comportement méprisant et déstabilisant.	Renvoi en cour d'appel.
18.09.12	11-86833	Retards dans remboursement des IJSS, refus de faire bénéficier le salarié du remboursement de ses frais kilométriques, privation d'augmentation de salaire sans motif pertinent, dénigrement y compris devant l'IT.	Personne physique: 4000 euros d'amende.

04.09.12	11-84794	Dénigrement du travail et de la personne, réduction de son activité, communication exclusive par cahier de liaison (« <i>en l'isolant de son environnement professionnel</i> »), « <i>agissements répétés étrangers à son pouvoir d'organisation et de direction des services municipaux, [...] les faits commis constitua[n]t des manquements volontaires et inexcusables à des règles d'ordre professionnel et déontologique</i> ».	Personne physique: 1000 euros d'amende avec sursis.
04.09.12	12-84129	Non décrits.	Personne physique: 8000 euros d'amende.
04.09.12	12-80222	Non décrits.	Personne physique: 8 mois d'emprisonnement avec sursis.
25.07.12	11-89125	Non décrits.	Personne physique: 4000 euros d'amende.
11.07.12	11-88114	Non décrits.	Personne physique: 10000 euros d'amende.
19.06.12	11-87963	Dépassement par la directrice de l'usage de l'autorité que lui conféraient ses fonctions : multiplication des convocations accompagnées de reproches graves comme la commission de malversations, imposition de missions à réaliser dans l'urgence et dans des conditions ne permettant pas de les exécuter correctement, modification de ses conditions matérielles de travail, en lui assignant un bureau aveugle.	Personne physique: 15000 euros d'amende.
06.06.12	11-82063	Comportement autoritaire du directeur dans la sphère du travail allant au-delà de la nécessaire autorité dont il dispose pour organiser son équipe, attitude insultante, désagréable surtout avec les femmes, imposition de tâches dégradantes comme nettoyer les wc, remarques cinglantes sur leur incompétence, emploi du surnom "Conchita" dont la connotation humiliante ne lui a pas échappé.	Personne physique: 9 mois d'emprisonnement avec sursis, 3500 euros d'amende.
05.06.12	11-85567	Refus de saluer le salarié en présence des collègues, menace de refus de formation, multiplication de propos blessants.	Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis.
11.04.12	11-84849	Injures, brimades, humiliations devant les clients.	Personnes physiques (2): 3 mois d'emprisonnement avec sursis.

13.03.12	11-81653	Pressions sur le médecin du travail pour obtenir l'inaptitude d'un salarié, isolement de celui-ci dans un coin de l'atelier face au mur pour avoir déclaré une maladie professionnelle, interdiction de contact avec les collègues.	Renvoi en cour d'appel.
13.03.12	10-87338	Condamnation cassée pour absence de détermination du juge sur tous les arguments des deux parties; agissements retenus: retrait des responsabilités et de dossiers, défaut de réintégration effective suite à l'annulation du licenciement.	Personne physique: 2 mois d'emprisonnement avec sursis, 3000 euros d'amende.
28.02.12	11-83659	Mesures de rétorsion concernant les conditions de travail: punition sur ses charges et ses horaires de travail « <i>dès lors que cette dernière refusait de se soumettre à ses désirs ou se rebellait suite à des gestes ou remarques déplacées</i> », démarche visant à rabaisser la salariée, entretien préalable au licenciement organisé pour l'impressionner parce qu'elle lui avait demandé le remboursement de frais de déplacements, isolement professionnel dans lequel il l'a volontairement laissée pendant presque deux mois à la suite de cet entretien auquel il n'a pas donné suite.	Personne physique: quatre mois d'emprisonnement avec sursis, 8000 euros d'amende.
17.02.12	11-83169	Non décrits (abus de pouvoir et de comportement du directeur à l'égard des salariés).	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis.
06.12.11	10-82266	Dévalorisation de façon réitérée de l'action du salarié, en diffusant à son propos une image d'incompétence dans son milieu professionnel et en adoptant à son égard un comportement irrévérencieux et méprisant.	Renvoi en cour d'appel.
22.11.11	11-80935	Humiliation publique, reproches permanents injustifiés tendant à humilier, formulation de nombreux reproches suite à arrêt maladie de la salariée, retrait de certaines tâches, obligation d'établir des rapports journaliers de toutes les tâches accomplies, baisse considérable de la notation.	Personne physique: huit mois d'emprisonnement avec sursis, 3000 euros d'amende.

15.11.11	11-81361	Découverte "subite" par l'employeur de nombreuses insuffisances professionnelles après désignation du salarié comme DS, retrait de l'autorisation d'enseigner, abaissement drastique de sa prime de rendement, surveillance tatillonne, modifications apportées à ses tâches habituelles ou à ses travaux en cours, suppression arbitraire de leurs droits à congés.	Personne physique: amende de 200000 francs CFP (Nouvelle Calédonie).
08.11.11	10-88858	Insultes répétées par l'employeur, remarques grossières ou discourtoises, maltraitance physique de certains intérimaires et manifestations continues d'agressivité à l'occasion de ses emportements fréquents et intempestifs, soit par des gestes ou des menaces quant à leur situation dans l'entreprise.	Personne physique: 3000 euros d'amende.
08.11.11	11-81327	Non décrits (contexte de travail dissimulé).	Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis, 4000 euros d'amende.
25.10.11	10-87181	Non décrits.	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis et 10000 euros d'amende.
25.10.11	11-80069	Moquerie à l'encontre d'un travailleur handicapé, refus systématique de prise des congés, tâches ingrates, et utilisation du salarié pour ses besoins personnels notamment en l'envoyant faire des courses et en lui faisant nettoyer sa voiture et son bureau.	Personne physique: 1 an d'emprisonnement avec sursis, 5000 euros d'amende.
12.10.11	10-83720	Demande de cessation de fonctions peu après la réunion à laquelle étaient évoqués les détournements du président, difficultés pour obtenir des autorisations de congés, difficultés relatives au logement personnel, pétitions et mise à pied.	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis, 4000 euros d'amende.
27.09.11	11-80434	Propos insultants et comportements agressifs ou blessants pour mettre en cause sa capacité professionnelle et plus simplement son existence au bureau au travers de sa façon de se vêtir, de se parfumer et jusqu'à sa façon de s'exprimer.	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis.
21.06.11	10-87830	Pressions et convocations du salarié pendant ses arrêts médicaux, injures, menaces et discrédit jeté sur la salariée.	Personnes physiques (2): 3 mois d'emprisonnement avec sursis.

21.06.11	10-87053	Non décrits.	Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis.
27.04.11	10-87458	Dénigrement systématique spécialement dirigé contre la salariée.	Personne physique: 2 mois d'emprisonnement avec sursis.
15.03.11	10-81983	Ambiance tendue se manifestant par des colères, des vexations et des humiliations, surcharge de travail de la salariée (l'obligeant à être disponible même en dehors de ses heures de travail).	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis.
15.03.11	09-88627	Contrôle tatillon des tâches sans que l'utilité réelle n'en soit démontrée et qui allait à l'encontre de l'objectif que le président s'était assigné au regard du stock très important de dossiers en souffrance, modifications incessantes des maquettes proposées, menaces de renvoyer la salariée à son organisme d'origine en lui rappelant la précarité de son statut, dévalorisation de son travail, propos désobligeants en public, remarques déplacées sur sa vie personnelle.	Personnes physiques (2): 2 mois d'emprisonnement avec sursis.
15.02.11	10-85236	Placardisation (exclusion physiquement du département d'enseignement, isolement de l'équipe pédagogique en place dans ce département et privation des informations nécessaires à son enseignement), au fil du temps cet isolement et la dégradation matérielle et morale des conditions de travail n'a pu que être ressentie comme une mise à l'index génératrice d'un état de stress et de tension, n'a pu que rendre difficile l'exercice de cet enseignement, qu'être préjudiciable à sa qualité et que contribuer à la remise en cause du salarié par les étudiants.	Personne physique: 1 euro de dommages – intérêt.
25.01.11	10-82730	Reproches et critiques injustifiés, insultes, refus de versement des compléments de salaire.	Personne physique: 5 mois d'emprisonnement avec sursis pour violences; jugement renvoyé en cour d'appel pour qualification de harcèlement moral.
14.09.10	09-87338	Mise en cause injustifiée dans une erreur de caisse, injures, convocation chaque semaine par LRAR pour des reproches infondés.	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis, 1500 euros d'amende.



08.06.10	10-80570	Très nombreux appels téléphoniques que le supérieur hiérarchique adressait à sa subordonnée sur les téléphones professionnel comme privé de celle-ci, les cadeaux qu'il lui faisait et les discours qu'il lui tenait, sans tenir compte des refus répétés qu'elle opposait à ses avances, les articles d'hebdomadaires qu'il lui adressait, comportant une menace diffuse, les reproches qu'il lui faisait et la menace déguisée tenant au fait qu'en sa qualité de supérieur hiérarchique, il pouvait la renvoyer, et, à l'inverse, les privilèges dont il l'accablait, contre sa volonté, au point de l'isoler de ses collègues.	Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis.
11.05.10	09-84011	Contexte de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles: agissements retenus également au titre du harcèlement moral.	Personne physique: 18 mois d'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve.
13.04.10	09-84999	<i>Non décrits précisément, mais condamnation à une interdiction d'exercer « au motif central que l'exceptionnelle gravité de l'infraction, son caractère pervers, le refus délibéré du prévenu d'arrêter ses agissements alors qu'il ne pouvait que voir l'effondrement de sa victime, les conséquences dramatiques que l'infraction a déterminé pour la victime, le modus operandi de l'infraction qui a consisté à tenter d'ergoter sur ses pouvoirs de direction pour justifier un délit qui a amené une salariée au bord de la mort, imposent à la cour de prendre les mesures de défense sociale qui s'imposent pour protéger l'intégrité physique des personnes, d'où le prononcé de l'interdiction professionnelle énoncée au dispositif ».</i>	Personne physique: 1 an d'emprisonnement avec sursis, couplé à une interdiction professionnelle définitive.
23.03.10	09-84681	Retrait des clés ainsi que de la responsabilité de l'ouverture / fermeture du magasin (caractère officieux de la sanction professionnelle prise en réponse à une faute de comportement de son employé), licenciement au motif de la plainte pour harcèlement moral.	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis, 3000 euros d'amende.
16.02.10	09-84013	Harcèlement moral raciste, bureau qui n'existait plus à son retour de congé maternité (deux cartons de classement se trouvaient sur le meuble-bureau sans tiroir, sans ordinateur, sans téléphone), fait que personne ne lui parlait à la suite de consignes données par l'employeur.	Personne physique: 5000 euros d'amende.

19.01.10	09-84026	L'employeur de manière habituelle, s'adressait à ses employés en criant, se permettait des actes de violence physique, à type de claques, notamment derrière la tête, de cou serré, tiraillement d'oreille, nuque serrée, s'adressait à ses employés en des termes méprisants, injurieux, irrespectueux, avait envers certains des gestes ou des exigences humiliantes, s'immisçait dans la vie privée de certains employés, ou faisait des réflexions déplacées sur cette vie privée, se trouvait constamment et excessivement à regarder et contrôler le travail des employés, imposait aux apprentis des tâches sans aucun rapport avec leur formation professionnelle, et plutôt à son profit domestique.	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis.
08.12.09	09-84117	Dénigrement répétés et blessants, propos blessants hors cadre professionnel, critiques de nature à dévaloriser la victime.	Personne physique: 2500 euros d'amende.
08.12.09	09-81306	Multiplication des critiques sur la qualité du travail du salarié, reproches injustifiés (fautes de mise en rayon alors que le salarié était en congés), organisation du travail des victimes de manière à provoquer des fautes de leur part, absence de respect des réserves dont son avis d'aptitude au travail étaient assorties.	Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis.
27.10.09	09-82766	Non décrits (" <i>après l'engagement des poursuites et quelques contrôles de l'inspection du travail, l'employeur, ayant senti le danger pour lui-même, est revenu à un comportement plus admissible</i> ").	Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis, 5000 euros d'amende.
14.10.09	09-80429	Harcèlement téléphonique, dénigrement, poursuite en voiture après une dispute sur le lieu de travail à l'occasion de laquelle l'employeur cassait la clé de contact du véhicule de la victime dans le barillet de contact après l'avoir rattrapée et immobilisée, menaces réitérées, avec un couteau.	Personne physique: 2 ans d'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve.
30.09.09	09-80971	Dénigrement devant ses collègues et les clients, changement de ses missions professionnelles, insultes et hurlements.	Personne physique: 1 an d'emprisonnement avec sursis, 3000 euros d'amende.

15.09.09	09-80155	Existence au sein de l'entreprise d'un manuel du personnel dont l'employeur est l'auteur, comportant une justification théorique des méthodes employées, empruntées au philosophe Jung avec ses trois phases de soumission, de silence et d'épanouissement, mise en œuvre tantôt brutale, tantôt plus détournée de ces principes, propos désobligeants, voire injurieux, prononcés en criant, porte ouverte afin que nul ne les ignore, en se vantant de réussir à faire pleurer même ceux qui résistaient, prises à partie lors de réunions houleuses de travail.	Personne physique: 10000 euros d'amende.
15.09.09	08-88524	Attitude agressive, voire insultante envers les salariées, communication avec elles de manière essentiellement écrite, en les surchargeant de tâches ou bien en les laissant sans travail, en leur confiant des tâches sans rapport avec leur qualification, en ne leur donnant pas les moyens d'accomplir leurs missions, en dénigrant leur travail, en semant la discorde entre elles ou en les dessaisissant de leurs responsabilités.	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis, 1000 euros d'amende.
01.09.09	09-80415	Salariée critiquée voire humiliée devant ses collègues, invitée à «dégager» alors qu'elle refusait une seconde fois de signer un contrat de travail désavantageux, contrainte de changer de secteur, à remplacer des collègues, à des besognes plus subalternes, justement à sa reprise après un arrêt de travail, enfin atteinte physiquement, à l'issue d'un entretien particulièrement vif et houleux.	Personne physique: 5000 euros d'amende.
26.05.09	08-87874	Interdiction d'aller aux toilettes, prise à partie et insultes devant les clients, chronomètre le travail, propos outrageants, changements d'organisation du travail pour pousser à la démission, habitude de siffler les salariés pour les appeler.	Personnes physiques (2): 3 mois d'emprisonnement avec sursis et 4000 euros d'amende.
28.04.09	08-80407	Harcèlement moral raciste: quolibets, moqueries, insultes, chantages en tous genres et autres vexations, ton "petit nègre".	Personne physique: dommages - intérêts civils.
17.02.09	08-83927	Accusations de vol sans preuve, "rétrogradation de fait", intimidation par la colère, surveillance persistante accompagnée de regards méchants, reproches injustifiés, insultes et violences au moins verbales.	Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis et 1500 euros d'amende.
07.01.09	08-81883	Non décrits.	Personnes physiques (2): 3 mois d'emprisonnement avec sursis.

09.12.08	08-83266	A l'occasion d'une réunion de service à laquelle étaient présents nombre de ses collègues le supérieur hiérarchique a annoncé au salarié qu'il n'avait plus confiance en lui en tant qu'adjoint, l'a affecté à des tâches constituant manifestement un déclassement par rapport à ses fonctions de responsabilité antérieures, ce déclassement de fait ayant perduré jusqu'à ce qu'il obtienne sa mutation dans une autre police municipale.	Personne physique: 2000 euros d'amende.
25.11.08	08-81727	Maintien volontaire sur un poste à pénibilité reconnue (connotation de brimade, de punition, attachée à l'affectation dans ledit service, hors volontariat), au surplus, les décisions de la chef de la chaîne changeant la salariée de poste pour la soulager ont été systématiquement mises en échec par le supérieur hiérarchique exigeant sa réaffectation au poste de déballage et de manutention des cartons.	Personne physique: 1000 euros d'amende.
20.05.08	06-86580	Modification unilatérale du contrat de travail du salarié pour diminuer ses responsabilités, " <i>l' employeur a ainsi, pendant de nombreux mois, délibérément voulu porter atteinte au statut de cadre, en le cantonnant, de façon discrétionnaire, dans un statut subalterne, sans lui fournir les motifs réels de cette sanction déguisée, se contentant d' affirmations péremptoires et générales sur ses difficultés relationnelles et une adéquation de son travail à son poste</i> ", mesures brutales et vexatoires et manifestement disproportionnées (licenciement avec mise à pied conservatoire, refus d'accès à l'entreprise suite à l'annulation de la mise à pied et réintégration « simulacre », le salarié étant en réalité « mis au placard », dans un bureau situé dans la partie de l' entreprise réservée à la direction).	Personne physique: 1 mois d'emprisonnement avec sursis, 10000 euros d'amende.
20.05.08	07-86603	Ensemble de mesures vexatoires, injustes et inappropriées, absence de fourniture à son salarié, de façon prolongée, de travail, ou de ne lui avoir proposé que des tâches sous- qualifiées, affectation dans un local exigu et dépourvu de matériel efficace, lors de sa réintégration à son poste de travail (constat d'huissier), isolement volontaire de la salariée en demandant à la collègue de travail avec laquelle elle devait désormais partager son ancien bureau, de ne plus lui parler.	Personne physique: 8000 euros d'amende avec sursis.

08.04.08	07-86872	Agissements ayant " <i>outrépassé les limites de l'exercice de son pouvoir de direction</i> ": attitude agressive et humiliante, exclusion du salarié de fait de l'association et sa " mise au placard ".	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis.
01.04.08	07-86891	Agressions verbales par l'employeur, jusque dans les vestiaires, où il l'apostrophaît la façon humiliante, alors que le salarié avait demandé sa mutation au relais de sécurisation de Massy pour ne plus être en contact avec le prévenu, celui-ci était devenu responsable du site de Massy et l'avait à nouveau persécuté, notamment en lui faisant des remarques désobligeantes, en l'entravant dans ses activités syndicales ou en le menaçant de licenciement.	Personne physique: amende de 1500 euros.
26.03.08	07-87795	Non décrits.	Personne physique: 10000 euros d'amende.
12.02.08	07-83055	Pressions, menaces ou représailles nombreuses au sein de l'agence, provoquant une ambiance de travail extrêmement pénible et un fort désarroi chez les salariés.	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis, 5000 euros d'amende.
29.01.08	07-80748	" <i>Attitudes particulièrement inadaptées de la part d'un chef d'entreprise qui ne peuvent en aucun cas être considérées ainsi que le soutient le prévenu comme des manifestations légitimes de son pouvoir de direction</i> ": comportement particulièrement irascible, agressif et à tout le moins vexatoire, est toujours derrière les gars, ne leur fait pas confiance, les insulte, les met plus bas que terre.	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis, 5000 euros d'amende.
16.01.08	07-82207	Reproches formulés par l'employeur de façon pour le moins excessive et auxquels n'est donnée aucune justification quant au fond, décisions qu'il a prises (refus pour un agent de catégorie C de suivre une formation correspondant à un concours permettant l'accès à la catégorie A, note comminatoire rappelant l'obligation de respecter les horaires, peuvent paraître inadaptées, voire malvenues).	Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis.
15.01.08	07-83068	Insultes à répétition, reproches à toutes les occasions.	Personne physique: 3 mois avec sursis.
09.10.07	07-83432	Non décrits.	Personne physique: 5000 euros d'amende.

25.09.07	06-84599	Entrave à l'exercice des fonctions de DP, sanctions disciplinaires injustifiées, refus de versement de prime de résultat due, brutalité et acharnement à l'égard du DP dictés par leur hostilité à sa fonction.	Personnes physiques (2): 4 mois d'emprisonnement avec sursis et 2000 euros d'amende.
26.06.07	06-88279	Reproches répétés et injustifiés quant au défaut de ponctualité, remarques désobligeantes sur la lenteur du travail, dites sur un ton agressif, et qui étaient excessives et injustifiées eu égard à l'insuffisance, établie par les déclarations susvisées du prévenu lui-même comme du responsable de réseau pour qui <i>"il faut un bon mois en doublure pour être formé comme chef de caisse"</i> , de la formation qui avait été donnée à l'intéressée et ne lui permettait pas d'exercer correctement sa fonction.	Personne physique: dommages-intérêts.
06.02.07	06-82601	Comportement belliqueux et provocateur, reproches injustifiés, brimades et mesures discriminatoires.	Personne physique: 12 mois d'emprisonnement dont 9 mois avec sursis et mise à l'épreuve, 5000 euros d'amende.
12.12.06	05-87658	Comportement raciste.	Renvoi en cour d'appel.
06.09.06	05-87134	Insultes, propos acerbes devant témoins, modifications incessantes d'instructions, limitations d'accès à la formation, ordres humiliants, fausses accusations de vol.	Personne physique: 6 mois d'emprisonnement avec sursis et 2000 euros d'amende.
14.03.06	05-84191	Remarques désobligeantes, mises à l'écart.	Personne physique: 2 mois d'emprisonnement avec sursis.
21.06.05	04-87767	Contrôle tatillon mais sans utilité des tâches des salariés, interdiction des pauses admises jusque-là, atteinte au repos hebdomadaire.	Personne physique: 5000 euros d'amende avec sursis.
21.06.05	04-86936	Sanctions disciplinaires injustifiées, modifications unilatérales de la durée du travail, refus de laisser la salariée accéder à son lieu de travail (changement de serrures), isolement de la salariée, réflexions désobligeantes.	Personne physique: 1000 euros d'amende.

## TABLE DES MATIERES

Tous les chapitres ci-dessous sont cliquables pour un renvoi direct sur la page concernée.

### Harcèlement moral

pages 08 à 50

<i>Propos introductif : une définition légale précise malgré l'absence de prédétermination d'agissements répréhensibles définis comme tels</i>	<b>08 à 14</b>
<i>Cumul de conditions</i>	09
<i>Temporalité</i>	09
<i>Répétition d'agissements</i>	10-11
<i>« Qualité » de victime</i>	11
<i>Absence d'intentionnalité</i>	12
<i>Simple potentialité des conséquences</i>	12
<i>Catégories d'auteurs</i>	12 à 14
<i>Qualification juridique : les agissements répréhensibles au titre de la commission du délit de harcèlement moral:</i>	<b>14 à 50</b>
<i>Sanctions injustifiées</i>	15 à 19
<i>Comportements illégitimes</i>	19 à 27
<i>Stratagèmes inacceptables</i>	27 à 35
<i>Manquements inadmissibles</i>	35 à 39
<i>Mesures vexatoires</i>	39 à 45
<i>Justification par l'entreprise des agissements reprochés</i>	<b>45 à 48</b>
<i>« Comportement » du salarié</i>	48-49
<i>Responsabilité disciplinaire</i>	49-50

### Risques psychosociaux liés à l'organisation du travail

pages 51 à 83

<i>Propos introductif : la solubilité de la composante « individuelle » du harcèlement moral dans les méthodes de gestion et l'exercice du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur</i>	<b>51 à 61</b>
<i>La reconnaissance des phénomènes de harcèlement managérial et organisationnel</i>	<b>62 à 73</b>
<i>Les stages de « team building »</i>	64-65
<i>Encart sur la « placardisation »</i>	67-68
<i>L'évaluation des risques professionnels : le cas des forfaits-jours et l'utilité du document unique d'évaluation des risques</i>	<b>73 à 79</b>
<i>L'interdiction des « primes aux RPS »</i>	<b>79 à 81</b>
<i>Enseignements du procès France Telecom</i>	<b>81 à 83</b>

### Harcèlement sexuel

pages 84 à 106

<i>Evolution réglementaire et actualité jurisprudentielle</i>	<b>84 à 97</b>
<i>Exemples jurisprudentiels complémentaires, pour la qualification des faits commis antérieurement à la promulgation de la loi du 06.08.2012</i>	97-99
<i>« Minimisation » par les tribunaux de l'impact juridique de certaines pratiques en fonction des circonstances</i>	99-100

<i>Jurisprudence particulière sur la nature du « comportement » de l'auteur des faits</i>	101-102
<i>Éléments complémentaires de jurisprudence</i>	<b>102 à 104</b>
<i>L'intervention du défenseur des droits</i>	<b>104 à 106</b>

## **Violences liées au travail**

**pages 107 à 120**

<i>Violences internes</i>	<b>108 à 116</b>
<i>Violences externes</i>	<b>116-117</b>
<i>Cas particuliers : séquestration, sabotage, homicide, suicide</i>	<b>118 à 120</b>

## **Le recours à l'expert par le CHSCT / CSE**

**pages 121 à 146**

*Conditions générales de mise en œuvre : coordination, relation CE – CHSCT, fond et forme de la délibération désignant l'expert, mission de l'expert, contestation et prise en charge du coût de l'expertise*

<i>CHSCT public et recours à l'expert</i>	128
<i>Tableau récapitulatif</i>	132

*Notions de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail et cadre juridique du risque grave*

<i>Tensions relationnelles</i>	136-137
<i>Benchmark</i>	137-138
<i>Nouvelle technologie</i>	138 à 140
<i>Lean</i>	140
<i>Externalisation</i>	140
<i>Adéquation charge / effectif</i>	140 à 143
<i>Plan de sauvegarde de l'emploi</i>	143 à 145

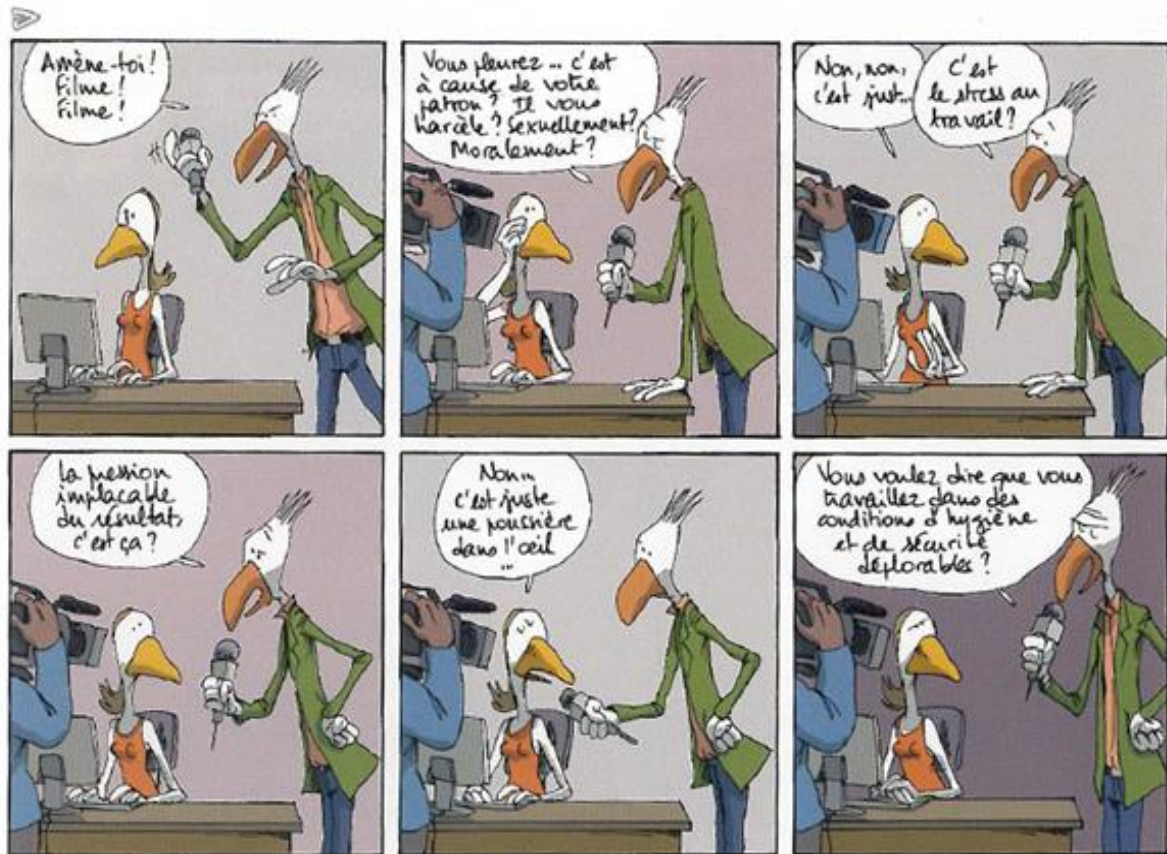
*Focus sur l'évaluation professionnelle*

**145-146**

## **Annexes jurisprudentielles : notions générales entourant la réglementation du harcèlement moral**

<i>L'office des juges</i>	147 à 151
<i>L'administration de la preuve</i>	152 à 161
<i>La « commission d'enquête interne »</i>	158 à 161
<i>La protection des victimes ou des témoins</i>	162 à 170
<i>Notions de diffamation et de dénonciation calomnieuse</i>	170
<i>Le harcèlement discriminatoire</i>	171 à 180
<i>L'obligation de sécurité de résultat</i>	181 à 189
<i>La bonne foi dans l'exécution de la relation de travail</i>	190-191
<i>La dignité au travail</i>	192-193
<i>Les agissements sexistes</i>	194 à 197
<i>Compendium de jurisprudence pénale</i>	198 à 238





© JAMES, Dans mon open space, édition Dargaud, collection Poisson Pilote

*Les images utilisées demeurent, comme leur talent, l'entière propriété de leurs auteurs et peuvent être retirées sur simple demande.*

Mis à jour le 23.01.2021

Document diffusable sous licence creative commons BY-NC-ND 2.0  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr/>

