

## ■ HARCÈLEMENT MORAL

### 415-2 **Modification de la nature du contrôle opéré par la Cour de cassation en matière de harcèlement moral**

DELSOL | AVOCATS  
LA QUALITÉ DE LA RELATION

Philippe Pacotte,  
Avocat associé,  
Delsol Avocats

Gabriel Halimi,  
Avocat,  
Delsol Avocats

*Cass. soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 14-13.418, arrêt n° 1039 FP-P+B+R+I*

**Sous réserve du respect du mécanisme probatoire de l'article L. 1154-1 du Code du travail, dans les conditions définies par la Cour de cassation, il revient aux juges du fond d'apprécier souverainement si un salarié établit des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur est en mesure de prouver que ces faits sont objectifs et étrangers à tout harcèlement.**

#### Les faits

Une salariée, responsable de secteur pour la région Sud-Est, est placée en arrêt de travail pour maladie. Au terme d'une seconde visite médicale de reprise en date du 23 mars 2009, elle est déclarée « apte à la reprise à condition de travailler sur un autre secteur ». Elle sera finalement licenciée, le 21 avril 2009, en raison d'une inaptitude à l'exercice de son poste sur son secteur et de l'impossibilité de reclassement.

#### Les demandes et argumentations

La salariée, estimant avoir été victime d'agissements de harcèlement moral, a saisi la juridiction prud'homale afin de voir prononcer la nullité de son licenciement. Au soutien de cette revendication, elle prétend avoir subi des modifications excessives de secteurs opérées dans le dessein de lui nuire, ainsi que des directives contradictoires et humiliantes. Elle prétend également qu'un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, diligentée en 2008 et qui ne déboucha sur aucune sanction, constituait un acte de harcèlement. Attestant de la dégradation de son état de santé par la production de certificats médicaux, elle estimait

avoir produit des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La Cour d'appel de Nîmes déboute la salariée de ses demandes. Si elle retient que la salariée a établi des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, elle considère que l'employeur justifiait, à l'appui de ses décisions managériales, d'éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement. Ce dernier rapportait ainsi que les modifications de secteurs confiés à la salariée relevaient de l'exercice normal de son pouvoir de direction et avaient pour objet d'équilibrer les secteurs au regard de leurs chiffres d'affaires respectifs. Réfutant l'existence d'instructions contradictoires, il établissait que l'entretien préalable avait été organisé à la suite d'un comportement conflictuel de la salariée, ayant donné lieu à un avertissement. Enfin, si la dégradation de l'état de santé de la salariée ne pouvait être discutée, les certificats médicaux produits ne se faisaient que l'écho de doléances exprimées, son médecin traitant n'étant pas témoin des agissements dénoncés.

La salariée a formé un pourvoi en cassation estimant que lorsque survient un litige relatif à l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

Elle considérait que la Cour d'appel de Nîmes avait statué par des motifs contradictoires en retenant que la salariée avait pu produire des éléments présumant l'existence d'un harcèlement moral, tout en estimant que ces éléments n'étaient, *in fine*, pas établis.

## La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée. Rappelant le régime probatoire permettant la caractérisation de faits de harcèlement moral, elle considère qu'il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié 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.

Dans l'affirmative et dans un second temps, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements ainsi mis en exergue ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La Cour de cassation précise que, sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie désormais 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.

Au cas particulier, après avoir exactement rappelé le mécanisme probatoire prévu par l'article L. 1154-1 du Code du travail, la Cour d'appel de Nîmes a souverainement retenu que la salariée établissait des faits permettant de présumer de l'existence d'un harcèlement moral mais que l'employeur justifiait d'éléments étrangers à tout harcèlement, et a pu ainsi décider qu'aucun harcèlement moral n'était caractérisé.

### • Application du mécanisme probatoire dérogatoire de l'article L. 1154-1 du Code du travail

En application de l'article L. 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral ayant 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. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a inséré l'article L. 1154-1 dans le Code du travail. Ce texte aménage un régime probatoire dérogatoire en matière de harcèlement. Il revient au salarié d'établir les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. Si ce dernier y parvient, l'employeur doit alors prouver que ces agissements sont justifiés par des éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement.

La charge de la preuve ne repose pas sur la victime, supposée, de harcèlement mais il est exigé de cette dernière qu'elle rapporte la matérialité des faits qui laisseront supposer un harcèlement moral, sans qu'il soit nécessaire, à ce stade, de le caractériser. Face au constat de l'établissement d'une telle présomption, il reviendra à l'employeur de prouver que les faits établis par le salarié sont, sous couvert des apparences, étrangers à tout harcèlement et relèvent d'un usage non abusif de son pouvoir de direction.

Au regard de ces règles probatoires, le juge est investi d'un double office et devra, dans un premier temps, apprécier si les faits rapportés par le salarié laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral. Pour ce faire, la Cour de cassation se montre didactique à l'égard des juges du fond. Ces derniers devront examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié « *en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits* » afin d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur globalité et non isolément, permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement. Dans un second temps, la charge de preuve reposera sur l'employeur puisqu'il devra prouver que les faits matériellement établis par le salarié sont détachés de tout harcèlement.

En l'espèce, la Cour de cassation considère que la Cour d'appel de Nîmes n'a fait qu'appliquer le mécanisme probatoire prévu par l'article L. 1154-1 du Code du travail, et que le moyen de la salariée n'était aucunement fondé dans la mesure où il revenait à critiquer l'appréciation, par la cour d'appel, des éléments avancés par l'employeur au soutien de ses décisions.

### • L'abandon d'un contrôle de la qualification et le retour à un contrôle de la motivation des décisions des juges du fond

Dans le cadre de l'arrêt commenté, la Cour de cassation précise que, sous réserve d'exercer son office dans les conditions définies et selon le mécanisme de l'article L. 1154-1 du Code du travail, 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. Cette décision opère donc un tournant dans la jurisprudence de la Cour de cassation relative au contrôle exercé sur les décisions de juges du fond caractérisant, ou déniaient, une situation de harcèlement moral. La Cour de cassation s'en remet à l'appréciation souveraine des juges et passe d'un contrôle de la qualification à un contrôle, plus résiduel, de la motivation des décisions.

En 2004, et dans un premier temps, la Chambre sociale de la Cour de cassation avait décidé que la caractérisation du harcèlement moral devait relever de l'appréciation souveraine des juges du fond. Elle avait ainsi retenu qu'une cour d'appel avait pu, « *par une appréciation souveraine, estimer que la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un harcèlement moral* » (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008).

Toutefois, compte tenu du développement du contentieux du harcèlement moral au travail et des décisions disparates rendues par les juridictions du fond, la Cour de cassation a estimé devoir fournir aux juges des éléments de référence en matière de caractérisation du harcèlement moral. À travers une série d'arrêts du 24 septembre 2008, la Cour de cassation est passée d'un contrôle de la motivation à un contrôle de la qualification des faits (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579 et Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504). Les cours d'appels devaient ainsi mettre 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* ». La Haute Juridiction se réservait un droit de regard sur l'appréhension, et la caractérisation, des faits de harcèlement et exigeait des juridictions du fond la fourniture de l'ensemble des éléments nécessaires à ce contrôle.

Le rapport annuel de la Cour de cassation pour l'année 2008 précisait d'ailleurs que « l'existence et la caractérisation d'un harcèlement relevaient, jusque là et en principe, depuis un arrêt du 27 octobre 2004, du pouvoir souverain des juges du fond. Cependant, les ambiguïtés de certaines décisions postérieures de la Chambre sociale et, surtout, la nécessité d'harmoniser sur ce sujet sensible et qui monte en puissance, les solutions souvent disparates des cours d'appel a conduit à entreprendre une réflexion approfondie, à l'occasion de l'étude simultanée de plusieurs pourvois réunis pour une audience « thématique ». Il en résulte que désormais, la chambre exercera un contrôle de qualification ce qui aura pour corollaire, qu'elle devra trouver dans les arrêts les motifs nécessaires à lui permettre de contrôler 1) que le salarié a rapporté la preuve de faits, 2) que ces faits qui doivent être appréhendés par le juge dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué ».

L'arrêt commenté opère donc un revirement de jurisprudence en revenant à un simple contrôle de la motivation. La Cour de cassation pose désormais pour principe que « 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 ».

La Chambre sociale semble donc estimer que son œuvre de construction du régime jurisprudentiel du harcèlement est aboutie, en ce qu'elle a assuré une homogénéisation des décisions rendues par les cours d'appel, tant du point de vue de la définition du harcèlement moral, que de l'appréhension des règles de preuve de l'article L. 1154-1 du Code du travail. Une plus grande liberté d'appréciation est donc conférée aux juges, sous réserve d'exercer leur office dans les conditions définies par la Cour de cassation. Elle veillera, pour ce faire, au respect des

principes jurisprudentiels dégagés par ses soins depuis la série d'arrêts du 24 septembre 2008.

## • Éléments de référence dégagés par la Cour de cassation

La Cour de cassation a profité du contrôle de qualification, dont elle s'était investie, afin de définir des points de référence concernant la définition du harcèlement moral. Elle a ainsi été amenée à dégager les principes suivants : les agissements répétés de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une très brève période de temps (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152) ; les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321) ; le harcèlement moral peut être constitué, indépendamment de l'intention de son auteur (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497) ou peut résulter des faits d'un tiers chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et d'exercer une autorité de fait sur les salariés (Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2011, n° 09-69.61).

L'articulation du mécanisme probatoire de l'article L. 1154-1 du Code du travail avait également été l'objet de précisions. Ainsi, les éléments établis par le salarié devaient être appréhendés dans leur totalité, et non isolément, afin de constater si ces derniers laissaient présumer l'existence d'un harcèlement (Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766).

En définitive, si la présente décision n'apporte pas de nouveautés substantielles au régime jurisprudentiel de la caractérisation du harcèlement moral, elle adresse néanmoins un message fort, de part la large diffusion dont elle bénéficiera, aux juridictions du fond chargées d'appliquer les lignes directrices définies.

### TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 7 janvier 2014), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 13 février 2013, n° 11-28.201), que Mme X..., engagée le 6 janvier 2004 en qualité de responsable de secteur par la société Astra Tech France, désormais dénommée société Dentsply Ih, et affectée dans la région Sud-Est, a été placée en arrêt de travail pour maladie à compter du 11 décembre 2008 et a été déclarée, à l'issue de la seconde visite médicale du 23 mars 2009, « apte à la reprise à condition de travailler sur un autre secteur » ; qu'elle a été licenciée le 21 avril 2009 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à voir dire qu'elle a été victime d'un har-

cèlement moral et à voir prononcer la nullité, ou à tout le moins, l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, et à voir condamner l'employeur à lui payer des sommes à titre d'indemnités, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aucun salarié ne doit subir des 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 ; que lorsque survient un litige relatif à l'existence d'un harcèlement, 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 ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que la salariée avait produit des éléments de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement

moral ; que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a néanmoins considéré que les éléments produits par la salariée n'étaient pas établis ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher une fois les faits laissant présumer le harcèlement établis, si, conformément à la loi, l'employeur pouvait justifier objectivement les décisions prises par des éléments étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur la salariée, violant ainsi les articles 1315 du code civil et L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ qu'au surplus, en considérant que les éléments produits par la salariée laissaient présumer l'existence d'un harcèlement et dans le même temps que ces éléments n'étaient pas établis, la cour d'appel a statué par des motifs contradictoires, violant ainsi les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ainsi que 455 du code de procédure civile ;

3°/ enfin que, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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 ; qu'en l'espèce, la salariée prétendait avoir été victime d'un harcèlement moral ; que pour justifier sa demande, elle produisait un ensemble d'éléments ; que pour débouter la salariée, le conseil de prud'hommes a considéré que celle-ci ne fournissait aucun élément de fait de nature à justifier sa demande ; qu'en statuant ainsi, alors même qu'il lui appartenait de vérifier non seulement si les éléments produits par la salariée étaient établis mais encore si ces éléments pris dans leur ensemble n'étaient pas de nature à laisser présager l'existence d'un harcèlement moral, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1152-1 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 ; qu'en vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, 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 can-

didat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'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 ;

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 ;

Et attendu qu'après avoir exactement rappelé le mécanisme probatoire prévu par l'article L. 1154-1 du code du travail, la cour d'appel, qui sans se contredire, a souverainement retenu que la salariée

établissait des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral mais que l'employeur justifiait au soutien de ses décisions d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1154-1 du code du travail, qu'aucun harcèlement moral ne pouvait être retenu ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen, ci-après annexé :

Attendu que le premier moyen du pourvoi étant rejeté, le moyen est dépourvu d'objet ;

Sur le troisième moyen, ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi, de dénaturation et de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à contester, d'une part l'appréciation souveraine par la cour d'appel de la portée d'un avis d'aptitude avec réserve, de sorte qu'étaient inapplicables les dispositions relatives au licenciement du salarié inapte, d'autre part l'exercice des pouvoirs que les juges du fond tiennent de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juin deux mille seize.