

Revue des récentes jurisprudences concernant les RPS

Risques psychosociaux et organisation du travail

- **Décision du CHSCT de recourir à un expert agréé : le chef d'entreprise ne vote pas**
En tant que président du CHSCT, le chef d'entreprise ou son représentant n'a pas à se prononcer lors du vote de la délibération par laquelle le comité décide de recourir à un expert agréé, dans le cadre d'une consultation obligatoire. La Cour de cassation précise en effet, le 26 juin, que seuls les membres élus doivent se prononcer en tant que délégation du personnel, à la majorité des présents et après exclusion de la voix du président.
Cass. soc., 26 juin 2013, n°12-14.788 FS-PB

- **L'existence d'une situation conflictuelle n'interdit pas une rupture conventionnelle**
Dans un arrêt du 23 mai, la Cour de cassation met fin aux divergences constatées devant les juridictions d'appel, en décidant que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail. Si elle s'accompagne, en revanche, de pressions ou autres violences destinées à inciter le salarié à signer, le vice du consentement pourra être retenu. **Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-13.865 FS-PBR**

Obligations de l'employeur

- **Burn out : l'absence prolongée liée à un épuisement professionnel ne peut être reprochée au salarié**
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. Doit donc être déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour absence prolongée d'une salariée 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 et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. **Cass. Soc, 13 mars 2013, n°11-22.082FS-PB**
- **L'exercice du pouvoir de direction ne peut justifier un harcèlement moral**
Le pouvoir de direction permet effectivement à l'employeur d'évaluer le travail fourni et de procéder aux recadrages qui s'imposent, mais l'exercice de cette prérogative ne peut dégénérer par une multiplicité d'actes à connotation vexatoire, en une situation de harcèlement. **Cass.soc., 13 mars 2013, n°11-27.964 FS-PB et Cass.soc., 17 janvier 2013, n°11-24.604**
- **L'employeur est responsable des violences survenant entre salariés**
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 des 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. **Cass.soc., 23 janvier 2013, n°11-23.855F-D**

Organisation du travail

- **Évaluation des salariés : la Cour de cassation confirme l'illicéité du « ranking par quotas »**
Dans un arrêt du 27 mars, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur l'utilisation, lors de l'évaluation des performances des salariés, du système de « ranking par quotas ». 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 est illicite, ont décidé les Hauts magistrats. **Cass. soc., 27/03/2013, n°11-26.539 FS-PB**
- **Réorganisation : les risques psychosociaux doivent être évalués en amont du projet**
En cas de réorganisation, l'identification des facteurs de risques psychosociaux, en particulier la charge de travail et les moyens donnés ou maintenus notamment en personnel, pour y faire face, permettant l'évaluation des risques en cause fait partie de l'obligation de prévention des risques pesant sur l'employeur en vertu de l'article L.4121-2 et suivants du Code du travail et donc de l'obligation de sécurité de résultats. Force est de constater que cette identification ne peut être établie qu'au vu de documents quantitativement précis sur les transferts de charge de travail aux salariés restant en poste, dont la communication incombe à l'employeur.
CA Paris, pôle 6, ch. 2, 13 décembre 2012, n°12/003 03
- **Des choix de direction facteurs de stress sanctionnés au titre de la faute inexcusable, l'employeur responsable d'une organisation du travail « anxiogène »**
La crise cardiaque générée de longue date par le stress subi par un salarié en raison d'une politique de surcharge, de pressions, « d'objectifs inatteignables », confirmée par des attestations, relève d'une faute inexcusable de l'employeur, qui avait ou aurait dû avoir conscience du risque encouru par l'intéressé et n'a pas pris les mesures propres à l'en préserver. **Cass.2° civ., 8 novembre 2012, n°11-23.855F-D**

- **En instaurant le benchmark comme mode d'organisation du travail, l'employeur compromet gravement la santé de ses salariés et manque à son obligation de sécurité de résultat.**

Le juge peut interdire à l'employeur, nonobstant son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui ont pour objet de compromettre la santé de ses salariés. Ainsi le juge, après avoir fait le constat qu'une organisation de travail compromet la santé des salariés, peut intervenir pour interdire sa mise en œuvre.

En instaurant comme mode d'organisation du travail le benchmark, l'employeur compromet gravement la santé de ses salariés, comme cela lui a été indiqué régulièrement et par plusieurs instances. Il convient de faire défense à l'employeur, qui n'a pas respecté l'obligation de sécurité qui pèse sur lui, d'avoir recours à une telle organisation du travail. **TGI Lyon, 1^{er} ch., 4 septembre 2012, n°11/05300**

Harcèlement moral

Caractérisation - Eléments constitutifs

- **Caractérisation du harcèlement dans le cadre d'une manifestation de harcèlement collectif**
Les éléments qui permettent de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ne doivent pas nécessairement concerner un seul salarié dès lors que celui qui s'en plaint fait partie des personnes qui en sont victimes.
Cass. soc. n°10-24.441 du 28 mars 2012
 - **L'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations.**
Une atteinte à la dignité d'un salarié, même non répétée et donc en dehors du champ du harcèlement moral, peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail
L'atteinte à la dignité de son salarié, même relevant d'un fait ponctuel, ne répondant pas à la définition jurisprudentielle du harcèlement moral qui suppose des faits répétés, constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations, qui peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail.
Cass. Soc. n°10-18.686 du 7 février 2012
 - **L'absence de pouvoir hiérarchique dans le lien de subordination entre le harceleur et sa victime n'empêche pas la qualification des faits de harcèlement moral**
Lorsque la loi balise la caractérisation du harcèlement moral, elle évoque des faits susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime, mais ne mentionne pas la nécessité de l'existence d'atteintes avérées. Par ailleurs, les textes ne stipulent pas qu'ils doivent exister un lien hiérarchique entre le harceleur et la victime. Méconnaît les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal relatives au harcèlement moral la cour d'appel qui, pour relaxer un prévenu poursuivi de ce chef, retient que les agissements commis doivent avoir nécessairement porté atteinte aux droits et à la dignité de la victime, ou altéré sa santé physique ou mentale, ou encore compromis son avenir professionnel, et que le prévenu, subordonné de la victime, n'avait ni les qualités ni les moyens de compromettre son avenir professionnel.
Il ressort en effet des dispositions dudit article, d'une part, que la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail de la victime suffit à consommer le délit de harcèlement moral, et, d'autre part, que le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction
Cass. Criminelle n°10-82.266 du 6 décembre 2011
 - **Faits laissant présumer un harcèlement moral - Mise à l'écart**
Ayant constaté de la part de la direction l'existence d'agissements répétés à l'encontre de son cadre responsable du service métré, tels l'oubli de son nom dans l'organigramme, sa mise à l'écart, la diminution de ses responsabilités, la notification d'une sanction injustifiée, l'organisation d'un entretien déstabilisant reconnu à l'origine d'un accident du travail, le peu d'empressement manifesté à la volonté exprimée par son cadre de reprendre le travail, tandis que le salarié rapportait la preuve de ce que la direction n'avait pas hésité à solliciter des attestations, selon un modèle précis, de ses salariés, y compris des représentants du personnel, ainsi que la dégradation de sa santé physique et mentale, la cour d'appel a ainsi caractérisé le harcèlement moral.
Cass. Soc. n°10-18571 du 23/11/2011
 - **Le harcèlement moral peut être caractérisé sans preuve de la volonté de nuire ou d'humilier**
Le délit de harcèlement moral n'implique pas que les agissements aient nécessairement pour objet la dégradation des conditions de travail. La cour d'appel n'a donc pas justifié sa décision.
Cass. Criminelle n°10-87.100 du 24 mai 2011
- Période
- **Le harcèlement moral peut se dérouler sur un bref intervalle de temps – deux semaines.**
Les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période. Une cour d'appel a pu ainsi retenir l'existence de harcèlement moral en se fondant sur une série de demandes faites par l'employeur sur une période de moins de 15 jours, alors même que la salariée comptait plus de sept années d'ancienneté.
Cass.soc., 3 avril 2013, n°11-27054
 - **Harcèlement moral - Les faits subis peuvent être espacés dans le temps**
La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que le harcèlement moral peut être subi sur une brève période. La loi ne définit en effet aucune période de temps sur laquelle les agissements doivent s'être répétés. De la même façon, la Cour en déduit que les agissements peuvent être très espacés dans le temps (en l'occurrence, plusieurs années). **Cass. Soc. n°11-17.987 du 25 septembre 2012**

Preuve

- **Le salarié ne peut se contenter d'apporter au juge des certificats médicaux relatant les brimades dont il a fait l'objet**
La cour d'appel, devant laquelle le salarié apportait seulement les documents médicaux, qu'elle a examinés, a souverainement estimé qu'ils n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement en l'absence de tout autre élément apporté ou même seulement allégué relatif aux brimades dont il aurait pu faire l'objet. Pour prouver un harcèlement moral en justice, le salarié doit, dans un premier temps, établir la matérialité de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Si le juge les reçoit, l'employeur doit, dans un second temps, prouver que les agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement (C. trav., art. L. 1154-1). En ce qui le concerne, le salarié peut donc notamment produire des attestations de collègues de travail ou de clients, des certificats médicaux, des courriers électroniques et tout autre document circulant dans l'entreprise laissant supposer qu'il subit des agissements typiques d'un harcèlement moral.
Comme le fait apparaître l'arrêt du 29 janvier 2013, le salarié ne peut se contenter de fournir au juge des certificats médicaux, quand bien même ceux-ci feraient état de brimades ou de critiques multiples subies par l'intéressé. Ce dernier doit absolument apporter devant le juge, outre les certificats médicaux, des éléments (témoignages, mails critiquant le travail effectué, etc.) permettant d'établir la matérialité d'agissements de harcèlement moral. Cette précision est inédite en jurisprudence. La Cour de cassation envoie un message clair en direction des salariés : quel que soit leur contenu, les certificats médicaux attestant d'une dégradation de l'état de santé ne sont pas suffisants pour permettre au juge de statuer sur la présomption de harcèlement moral. La demande du salarié non étayée par d'autres éléments sera nécessairement rejetée. Voilà qui pourrait permettre de juguler le contentieux en la matière. **Cass. Soc. n°11-22.174, du 29 janvier 2013**
 - **Les certificats médicaux font partie des éléments qui doivent être pris en compte globalement par le juge pour caractériser la présomption de harcèlement**
Il appartient au juge de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissent 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 sont étrangères à tout harcèlement moral. **Cass. soc. n°10-27766 du 6 juin 2012**
 - **Caractérisation de faits de harcèlement moral à partir des griefs contenus dans les termes d'une lettre de licenciement adressé à l'auteur des faits**
Des faits de harcèlement moral peuvent être établis à partir des termes d'une lettre de licenciement adressé à l'auteur des faits. Viole l'article L. 1154-1 du code du travail et le principe de l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause, la cour d'appel qui retient qu'un salarié faisant valoir qu'il était victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique n'établit par aucune pièce des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement, alors que la lettre de licenciement par l'employeur du supérieur hiérarchique invoquée par le salarié lui reprochait de ne pas avoir été en mesure de gérer une relation professionnelle et personnelle avec le salarié et mentionnait un comportement agressif et dévalorisant se traduisant par des propos vulgaires et grossiers et l'instauration d'une mauvaise ambiance de travail, les termes de cette lettre permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. **Cass. soc. n°10-12.722 du 29/09/2011**
 - **Rejet d'un courriel comme preuve de harcèlement moral**
Pour être recevable dans le cadre d'un litige tendant à prouver un manquement commis par un salarié (en l'occurrence ici des actes de harcèlement moral), un courriel émis par le biais de la messagerie professionnelle doit présenter certaines garanties d'authenticité : son auteur doit pouvoir être identifié avec certitude ; le logiciel de messagerie ne doit pas permettre de modifier le contenu des messages envoyés. **Cass.soc. n°09-43307 22/03/11**
- ## Rupture du contrat de travail
- ### Côté victime
- **Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi**
Il résulte des articles L. 1152-2 et L.1152-3 du code du travail que 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 et n'est constituée que lorsqu'il est établi que l'intéressé savait que les faits dénoncés étaient faux. Viole en conséquence ces textes, la cour d'appel qui, constatant la légèreté des accusations de harcèlement portées par le salarié et l'insuffisance des informations données à l'employeur quant aux faits dénoncés, en déduit la mauvaise foi du salarié. **Cass. soc. n°10-18.035 du 7 février 2012**
La dénonciation de faits de harcèlement moral ne peut constituer une cause légitime de licenciement, sauf mauvaise foi du salarié dans ses allégations qu'il convient de vérifier.
En cas de licenciement d'un salarié après qu'il ait porté des accusations de harcèlement moral à l'encontre de sa directrice, et même si le motif retenu pour le licenciement est différent et avéré, les juges sont tenus de vérifier si le salarié était de bonne foi dans ses accusations. **Cass. Soc. n°10-20.011 du 15 décembre 2011**
 - **Harcèlement moral établi : le manquement à l'obligation de sécurité de résultat qui en découle permet d'analyser la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse**
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 dès lors qu'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. Une prise d'acte de la rupture dans ce contexte s'analyse donc obligatoirement en licenciement sans cause réelle et sérieuse. **Cass. soc. n°10-20.935 du 19 janvier 2012**

- **Démission donnée par la victime : La salariée contrainte de donner sa démission du fait d'un harcèlement moral peut obtenir une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse**

La salariée, contrainte de rompre le contrat de travail en raison de faits de harcèlement moral imputés à l'employeur, n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner. **Cass.soc. n°10-19883 18/01/12**

- **Une démission contrainte en raison de faits de harcèlement moral peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse**

La démission contrainte d'une salariée en raison de faits de harcèlement moral peut être requalifiée en prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. **Cass. soc. n°10-19.883 du 18 janvier 2012**

Côté « harceleur »

- **Le harceleur ne commet pas nécessairement une faute grave**

Ne repose pas sur une faute grave, mais sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un manager fondé sur des agissements de harcèlement moral, dès lors que ce salarié était lui-même victime de harcèlement moral et que l'employeur, alerté à plusieurs reprises sur cette situation, ne l'avait pas sensibilisé à la difficulté d'exercice de ses fonctions. **Cass. Soc. n°11-23.944, du 29 janvier 2013**

- **Enquête loyale, discrète et sans parti pris avant toute sanction afférente à un harcèlement**

L'employeur qui mène une enquête sur des faits de harcèlement moral avant de procéder à une éventuelle sanction est tenu de procéder loyalement, sans parti pris et en respectant une certaine discrétion.

Cass. soc. n°10-26.123 du 9 février 2012

- **Harcèlement : l'employeur ne peut sanctionner sur de simples présomptions pour sanctionner le prétendu harceleur.**

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

Un employeur ne peut prononcer de sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié accusé de harcèlement moral sur de simples rumeurs ou témoignages non directs qu'il n'aurait pas cherché à démontrer en menant lui-même des investigations pour obtenir vérification des faits reprochés. Il doit pouvoir démontrer des faits précis.

Cass. soc. n°10-17.393 du 7 février 2012

Réparation

- **L'octroi de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral**

Pour rejeter la demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral formée par la salariée, l'arrêt, qui relève que l'intéressée soutenait que l'employeur l'avait placée dans une situation d'infériorité et de précarité constantes consistant à la maintenir à un statut inférieur aux autres, à lui demander des preuves supplémentaires de ses compétences pour lui accorder la qualification de juriste quand elle accomplissait déjà le travail correspondant et invoquait également un dénigrement permanent de la part de son supérieur hiérarchique, retient, pour la première série de faits, que ceux-ci participent directement à l'analyse de la rupture du contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il ne peuvent à eux seuls donner lieu à des dommages-intérêts distincts de ceux déjà alloués, et, pour les faits de dénigrement permanent, qu'ils ne sont pas établis. **Cass. soc. n°10-30.483 du 19 janvier 2012**

Harcèlement sexuel

- **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.**

Doit dès lors être approuvée la cour d'appel qui, ayant retenu que le fait reproché à un directeur d'agence d'avoir organisé un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel était établi, décide que ce comportement, constitutif de harcèlement sexuel, caractérise une faute grave. **Cass. soc. n°10-12.930 11/01/12**

- **Licenciement du harceleur - Le fait que l'employeur ait toléré pendant un temps les agissements de harcèlement sexuel n'empêche pas un licenciement pour faute grave**

Aux termes de l'article L. 1153-1 du Code du travail, caractérisent un harcèlement sexuel les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Ayant constaté que le salarié avait eu, à l'égard de plusieurs salariées et en dépit de leurs remarques et protestations, des attitudes et des propos déplacés dans le but manifeste d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, la cour d'appel a, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, caractérisé un harcèlement sexuel.

Cass. soc. n°10-18.920 du 1^{er} décembre 2011.