Harcèlement moral

Raphaël Serres

▶ **To cite this version:**

Raphaël Serres. Harcèlement moral. Fenêtre sur Cour. Revue des arrêts remarquables de la Cour d'appel de Chambéry, 2017. hal-03893216

HAL Id: hal-03893216
https://hal.science/hal-03893216

Submitted on 10 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Serres Raphaël
Doctorant en droit privé
Laboratoire CRDAF
Mai 2017

Harcèlement moral

CA CHY, Soc 15/12/2016, n°16.00363

Ce commentaire d'arrêt a été initialement publié en 2017 sur le site internet de la revue de commentaires d'arrêt de la Cour d'appel de Chambéry « Fenêtre Sur Cour », site aujourd'hui indisponible.

Les multiples arrêts rendus en matière de harcèlement moral par la chambre sociale de la Cour d'appel de Chambéry au cours de l'année 2016 nous permettent d'apprécier la pertinence des évolutions légales et jurisprudentielles sur le sujet, et tout particulièrement l'adéquation toujours en devenir de son controversé jeu probatoire aux difficultés des salariés harcelés. L'arrêt du 15 décembre 2016 en est un exemple typique et instructif.

L'histoire que nous laisse entrevoir cet arrêt est d'un classique navrant : celle de la souffrance des salariés de la restauration. Le cadre est celui d'un modeste bar-restaurant dont la nouvelle gérante est bien décidée à substituer sa belle-fille à une serveuse en CDI. Et pourquoi payer des indemnités de licenciement, quand la salariée pourrait partir d'elle-même, avec un peu de persuasion ? Comme souvent, c'est à l'occasion d'un licenciement pour inaptitude, à la suite d'un arrêt de travail pour dépression, que la salariée décide d'avoir recours à la justice ; lorsque l'œuvre est à terme, et pas avant. Une œuvre mal façonnée cependant, puisque l'employeur se retrouve à supporter la nullité du licenciement et à réparer le préjudice causé, au terme d'une partie de ping-pong probatoire maladroitement préparée.

Un cas de harcèlement que l'on qualifiera de psychologique, afin de le différencier d'avec le harcèlement managérial. Car depuis la consécration légale du concept en 2002[1] poussée par le droit européen, le sujet du harcèlement moral a fait son chemin, facilité par l'intérêt porté, du fait de la tertiairisation de l'économie, aux thématiques de la santé au travail et des risques psycho-sociaux. Rappelons ainsi que le harcèlement moral peut aujourd'hui tout autant se caractériser par un ensemble de faits émanant d'une unique personne au sein de l'entreprise, que par l'effet produit par des méthodes de gestion[2] toujours plus fines dans la conduite des individus, pour le meilleur et pour le pire. Il est ainsi compréhensible que la Cour de cassation ait repris le contrôle d'une qualification un temps laissée aux juges du fond, moins pour harmoniser l'ensemble que pour faire lâcher à ces juges la barre de l'intentionnalité comme élément nécessaire du harcèlement[3]. Plus que par l'intentionnalité, c'est par un ensemble de faits produisant ou susceptibles de produire certains effets que le harcèlement moral vient à la vie juridique.

Ici, si l'on retrouve l'intentionnalité, non nécessaire mais souvent déterminante, la Cour d'appel se concentre sur les effets des agissements répétés de la gérante, à savoir l'atteinte aux droits et à la santé de la salariée, la dégradation de ses conditions de travail, ou encore la compromission de son avenir professionnel[4]. Et ce tout autant en reliant ces effets à chaque fait précis pris indépendamment, ce que le juge peut faire, mais dont il ne doit pas se satisfaire, qu'en considérant les effets globaux de ces faits induits par leur succession ou leur répétition. Ce ne sont donc pas l'imputation infondée à la salariée d'une erreur de caisse, l'interdiction de la prise de repas, le non-paiement de congés payés, les retenues sur salaires injustifiées, bref tous ces faits indépendants, qui seraient autant de harcèlements ; c'est bien l'ensemble de ces événements, entendu comme actes entraînant des conséquences sur la salariée elle-même, qui constituent un harcèlement moral.

À ceux pour qui le régime de la preuve du harcèlement moral est une dangereuse entorse à la justice, et qui craignent qu'une simple allégation de faits sans preuves puisse mener à sanctionner un employeur pour un harcèlement simulé ou fantasmé, il faut rappeler que l'inversion de la charge de la preuve n'est pas préalable à l'audience, mais qu'elle n'advient qu'à partir du moment où le juge se satisfait de la preuve d'actes isolés permettant de présumer du harcèlement[5]. De plus, il est très largement exagéré de considérer que l'employeur, une fois la charge inversée, soit face à un cas de preuve diabolique : l'entreprise est aujourd'hui tout autant un lieu de production que de procédures, l'employeur moderne disposant d'un grand nombre de traces lui permettant de prouver l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement susceptibles de justifier les actes reprochés[6].

---

[1]Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002.
[2]Soc. 10 nov. 2009, D. 2009.
[3]Soc. 24 sept. 200, D. 2008. Voir l'entrée « Harcèlement moral », par P. Adam, 2014, actualisation 2017, in *Répertoire de droit du Travail*, Dalloz.
[4]Ces formulations correspondent à L1152-1 CT.
[5]Voir L1154-1 CT.
[6]A titre d'illustration, voir notamment l'arrêt du 8 septembre 2016 de la même Cour, n°15.02382.

Ainsi, aux multiples témoignages, courriers, fiches de paies et constatations du médecin produites par la salariée, la gérante ne parvient à opposer que quelques témoignages « peu circonstanciés » sur la baisse de la qualité du travail de la serveuse harcelée (étonnant, non ?), et échoue même à fournir aux juges les papiers lui étant demandés, et qui auraient permis de soutenir sa défense, telle que les fiches obligatoires de présence hebdomadaire.

Finalement, ne faut-il pas voir dans la crainte suscitée par ce régime probatoire spécifique la crainte du juge lui-même, toujours trop favorable aux salariés, aux délinquants ou aux assistés ? Car c'est bien la question de l'office du juge qui doit être mise en exergue ici : c'est à lui de se forger une conviction sur l'épaisseur des faits pris comme ensemble, et c'est de son fait que la preuve sera inversée. C'est ce que les détracteurs de ce régime devraient avoir à l'esprit lorsqu'ils ne manqueront pas de s'inquiéter sur son devenir, puisque la loi nouvelle n'impose plus au salarié que de « présenter des éléments », abandonnant la nécessité d'« établir des faits ». La nécessité de prouver la consistance des éléments de faits ne disparaît pas avec cette formulation, son seul but étant de déplacer la charge de la démonstration de ce que ces faits pourraient être constitutifs de harcèlement du salarié au juge lui-même[7], avec son impartialité et ses pouvoirs d'instruction, de manière à faciliter la prise en compte d'un phénomène devant lequel, encore, une large part de ceux qui le subissent se heurtent à une preuve bel et bien impossible, elle.

[7]Le régime du harcèlement est ainsi aligné sur celui des discriminations. Pour un aperçu de la volonté du législateur sur cette nouvelle formulation, voir le Rapport de l'Assemblée Nationale n° 3675 de M. Christophe Sirugue, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 7 avril 2016, chapitre 1er bis, article 1er bis.