



Gestion contentieuse du harcèlement moral



Isabelle AYACHE-REVAH
Avocat associé
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com



Olivia du JONCHAY
Avocat à la Cour, of counsel
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com

SACHEZ CE QUI PEUT VOUS ATTENDRE !

Demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur

Le salarié qui se prétend victime de harcèlement moral peut solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail ⁽¹⁾ tout en continuant à travailler ou en se faisant prescrire un arrêt de travail. Peu importe que l'employeur ne soit pas directement responsable du harcèlement. Ce dernier sera considéré comme fautif, non pas en tant qu'auteur du harcèlement, mais parce qu'il a manqué à son obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité du salarié. Ce sera en particulier le cas s'il n'a entrepris aucune enquête sérieuse et a laissé la situation se dégrader au point d'entraîner pour le

Malgré les outils de prévention qu'ils ont mis en place, les DRH peuvent être confrontés à des contentieux soulevant des problématiques de harcèlement moral. Que faire dans de telles situations ?

salarié un arrêt de travail de longue maladie ⁽²⁾.

Les conséquences d'une telle résiliation judiciaire sont lourdes pour l'entreprise, car si le harcèlement est avéré cette rupture produit les ef-

fets d'un licenciement nul ⁽³⁾.

Le salarié qui **ne demande pas sa réintégration** peut alors obtenir :

- les indemnités de rupture classiques (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et indemnité compensatrice de congés payés sur préavis) ⁽⁴⁾ ;
- ainsi qu'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement. Celle-ci est au moins égale à six mois de

(1) Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.372 ; CA Paris, 22 oct. 2014, n° 13/06722.

(2) Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-16.797.

(3) Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-26.560.

(4) Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-71.234.



salaira, et ce quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise ⁽⁵⁾.

En cas de réintégration, le juge alloue au salarié, outre des dommages-intérêts au titre de la nullité de son licenciement, une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période (d'éviction) qui s'est écoulée entre la rupture de son contrat et sa réintégration, dans la limite des salaires dont il a été privé.

Si des indemnités de rupture ont été versées au salarié, l'entreprise peut en demander la compensation, dans la mesure où le salarié qui demande sa réintégration ne peut pas en même temps y prétendre ⁽⁶⁾.

Elle peut également solliciter la déduction des revenus de remplacement perçus par l'intéressé pendant sa période d'éviction ⁽⁷⁾, sauf si le harcèlement moral était fondé sur la violation d'une liberté ou d'un droit garanti par la Constitution (harcèlement moral fondé sur l'état de santé du salarié ou en raison de ses activités syndicales, par exemple ⁽⁸⁾). Dans ce cas, aucune déduction n'est accordée.

Démission ou prise d'acte du salarié

Le salarié victime peut également fuir l'entreprise en démissionnant ou encore en prenant acte de la rupture de son contrat de travail. Il sera d'autant plus incité à agir ainsi que, depuis l'entrée en vigueur de l'accord n° 14 pris pour l'application du règlement général annexé à la convention Unedic du 14 mai 2014, la démission motivée par des faits de harcèlement est considérée comme légitime par Pôle emploi dès lors que l'acte est susceptible d'être délictueux et que le salarié apporte la preuve qu'il a déposé plainte. Elle ouvre donc droit aux allocations de l'assurance chômage.

Le salarié peut ensuite solliciter devant la juridiction prud'homale la requalification de cette démission ou de cette prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour que sa demande soit reçue, les magistrats doivent pouvoir constater que la situation de harcèlement est caractérisée, qu'elle a été rapidement dénoncée par

le salarié ⁽⁹⁾ et bien sûr que le manquement de l'employeur est suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail ⁽¹⁰⁾. À défaut, elle produira les effets d'une démission ⁽¹¹⁾.

Les conséquences de la requalification de la rupture diffèrent de celles attachées à la résiliation judiciaire.

La jurisprudence considère en effet que si le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, et que celle-ci est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, il ne peut pas demander à être réintégré, puisque la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut pas être rétractée. La prise d'acte produit alors les effets d'un licenciement nul ⁽¹²⁾, mais sans droit à intégration ⁽¹³⁾.

Dans ce cadre, outre les indemnités de rupture classiques, le salarié ne peut donc obtenir « *que* » les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse octroyés sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail, soit un minimum de six mois de salaire si le salarié a plus de deux années d'ancienneté et travaille dans une entreprise employant plus de 11 salariés.

L'employeur peut également être condamné, sur le fondement de l'article L. 1235-4 du Code du travail, à rembourser à Pôle emploi les allocations qui ont été versées à son ancien collaborateur.

Contestation de la rupture conventionnelle homologuée

Même en présence d'une rupture conventionnelle homologuée, le salarié peut ultérieurement la contester.

Si, par exemple, il rapporte la preuve qu'il était, au moment de sa signature, dans une situation de violence morale du fait d'un harcèlement moral entraînant des troubles psychologiques, la convention de rupture sera annulée et la rupture produira alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sé-

(5) Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-10.552.

(6) Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-15.905.

(7) Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-15.430.

(8) Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-16.434.

(9) Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-13.951 ; CA Aix-en-Provence, 27 févr. 2014, n° 2/07870 ; Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-17.729 ; CA Paris, 6 nov. 2014, n° 12/07391.

(10) Cass. soc., 15 janv. 2015, n° 13-22.965 ; Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603.

(11) Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-10.913.

(12) CA Grenoble, ch. soc., 12 mars 2015, n° 13/03847.

(13) Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-15.974 ; CA Nîmes, ch. soc., 16 déc. 2014, n° 12/03023.



rieuse ⁽¹⁴⁾, voire, selon certaines cours d'appel, d'un licenciement nul ⁽¹⁵⁾.

Il faut cependant, pour entraîner l'annulation de la rupture conventionnelle homologuée, que le harcèlement moral même avéré ait dégradé l'état psychique du salarié, conduisant à une contrainte morale telle qu'elle l'empêchait de bénéficier d'un consentement libre et éclairé au jour de la conclusion de la rupture conventionnelle ⁽¹⁶⁾. Il s'agit là d'une application stricte des règles de droit applicables au consentement et aux vices qui entraînent la nullité des conventions ⁽¹⁷⁾.

Il peut néanmoins y avoir harcèlement moral sans que pour autant il soit constitutif d'une pression morale assimilable à de la violence viciant le consentement de l'intéressé ⁽¹⁸⁾.

Autres demandes

Indépendamment ou parallèlement à ces contentieux, le salarié harcelé peut encore former d'autres demandes telles que :

- la réparation du préjudice subi du fait de la situation de harcèlement moral dans la mesure où celle-ci lui cause nécessairement un préjudice ⁽¹⁹⁾ ;
- l'indemnisation de la perte de salaire subie pendant sa maladie lorsque celle-ci est la conséquence du harcèlement ⁽²⁰⁾ ;
- voire la réparation du préjudice résultant du non-respect de l'obligation spécifique de prévention s'il prouve toutefois l'existence d'un préjudice distinct à ce titre ⁽²¹⁾.

Il peut également former une demande sur le fondement de la discrimination, puisque le harcèlement moral peut revêtir un caractère discriminatoire dès lors que le motif à l'origine des faits reprochés figure parmi ceux mentionnés à l'article L. 1132-1 du Code du travail. C'est le cas par exemple d'une collaboratrice « mise au placard » et ayant subi de lourdes pertes de rémunération à chacun de ses retours de congé de maternité ⁽²²⁾.

Dans une telle situation, le salarié peut obtenir une double indemnisation : pour harcèlement moral, d'une part, et pour discrimination, d'autre part. La Cour de cassation considère en effet que ces faits entraînent des préjudices différents ouvrant droit à des réparations spécifiques ⁽²³⁾.

L'intéressé peut encore solliciter la reconnaissance du harcèlement moral en accident du travail ou maladie professionnelle, ce qui lui permettra de se prévaloir d'une faute inexcusable de son employeur en démontrant que le manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat est caractérisé ⁽²⁴⁾.

RÈGLES IMPORTANTES DU CONTENTIEUX DU HARCÈLEMENT MORAL

Prescription

En matière de harcèlement moral, la prescription est de cinq ans. Elle court à compter du dernier acte de l'auteur présumé du harcèlement moral ou du moment à partir duquel celui-ci n'est plus en mesure de renouveler ses actes à l'encontre de la victime ⁽²⁵⁾.

La saisine du conseil de prud'hommes emporte interruption de la prescription ⁽²⁶⁾.

Par exception, son délai est de dix ans à compter de la date de consolidation du dommage initial ou aggravé lorsque le harcèlement moral a causé un dommage corporel ⁽²⁷⁾.

L'action pénale qui peut permettre d'obtenir la condamnation de l'auteur du harcèlement moral à une peine maximale de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende ⁽²⁸⁾ est, quant à elle, soumise à une prescription de trois ans.

Charge de la preuve

Le législateur a réparti la charge de la preuve entre le salarié et l'employeur ⁽²⁹⁾.

(14) Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332.

(15) CA Aix-en-Provence, 17^e ch., 16 oct. 2014, n° 14/05606.

(16) CA Grenoble, ch. soc., sect. B, 8 janv. 2015, n° 13/02031.

(17) C. civ., art. 1109 et s.

(18) CA Grenoble, 8 janv. 2015, précité.

(19) Cass. soc., 6 mai 2014, n° 12-25.253.

(20) Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-24.778.

(21) Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-17.729.

(22) Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.521.

(23) Ibid.

(24) Cass. 2^e civ., 19 juin 2014, n° 13-18.323.

(25) C. civ., art. 2224.

(26) CA Orléans, 23 sept. 2014, n° 13/02944.

(27) C. civ., art. 2226.

(28) C. pén., art. 222-33 et 222-33-2.

(29) C. trav., art. L. 1154-1.



Il appartient d'abord au premier d'établir des faits laissant présumer des agissements de harcèlement moral. Il doit alors rassembler tous les éléments matériels précis et concordants. Tous les moyens sont recevables : attestations de collègues, compte-rendu d'examen ⁽³⁰⁾...

À titre d'illustrations, ont laissé présumer du harcèlement moral les comportements suivants :

- l'agressivité verbale que le supérieur hiérarchique manifestait à l'égard de ses subordonnées et la dégradation de l'état de santé du salarié attestée par un certificat médical, ainsi que l'avis d'inaptitude du médecin du travail ⁽³¹⁾ ;
- les quatre attestations versées par le salarié mettant en évidence que son supérieur hiérarchique dénigrerait son travail, interdisait aux autres salariés de lui adresser la parole et exerçait sur lui des pressions ⁽³²⁾ ;
- l'ouverture intempestive du courrier par le supérieur hiérarchique, l'absence de réception des fournitures et équipements de travail demandés dans des délais raisonnables ⁽³³⁾ ;
- l'absence de document définissant les missions et objectifs du nouvel emploi, le refus de formation, la suppression des moyens matériels et financiers (secrétaire, ordinateur, véhicule de service), la rétrogradation ⁽³⁴⁾ ;
- le refus persistant de l'employeur d'adapter un poste conformément aux préconisations du médecin du travail, en lui confiant de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités et nuisant ainsi gravement à son état de santé ⁽³⁵⁾.

En revanche, la seule affirmation de la mise à l'écart d'un salarié attestée par un autre collaborateur n'a pas permis d'établir des faits précis et circonstanciés laissant présumer un harcèlement moral ⁽³⁶⁾.

Pour déterminer si les comportements incriminés laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit procéder à une appréciation globale

des éléments portés à sa connaissance et non à une appréciation séparée de chaque élément invoqués par le salarié ⁽³⁷⁾.

Les magistrats ne peuvent exiger qu'il existe un lien exclusif entre l'état de santé du salarié demandeur et les faits dénoncés ⁽³⁸⁾, ni demander au salarié victime qu'il produise un élément déterminé tel un certificat médical ⁽³⁹⁾.

Dans un second temps, si la présomption de harcèlement moral est établie, il revient à l'employeur de justifier par des éléments objectifs que les agissements reprochés n'existent pas ou qu'ils ne sont pas constitutifs de harcèlement moral et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le cas échéant, le harcèlement moral pourra alors être écarté ⁽⁴⁰⁾.

MOYENS DE DÉFENSE DE L'EMPLOYEUR

Contestation des pièces produites par le salarié

Lorsqu'il est confronté à un contentieux invoquant des faits de harcèlement moral, le DRH doit d'abord tenter de contester les éléments produits par le salarié, notamment les attestations versées aux débats.

Pièce souvent maîtresse dans le dispositif d'attaque du salarié, le certificat médical doit faire l'objet de la plus grande attention.

Tout d'abord, si c'est l'unique document versé aux débats, le DRH pourra contester le grief de harcèlement moral en rappelant que la seule production de certificats médicaux attestant d'une dégradation de l'état de santé et se fondant uniquement sur les dires du salarié ne peut pas suffire à laisser présumer de tels agissements ⁽⁴¹⁾.

Par ailleurs, le DRH peut et doit contester les certificats médicaux dits « *de complaisance* » devant le

(30) CA Agen, 27 nov. 2012, n° 12/00460 ; CA Paris, 16 oct. 2014, n° 12/06416.

(31) Cass. soc., 11 juin 2014, n° 13.10.149.

(32) CA Paris, pôle 6, ch. 11, 16 oct. 2014, n° 12/06416.

(33) Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13.10.979.

(34) CA Paris, pôle 6, ch. 4, 10 juin 2014, n° 11/12472.

(35) Cass. soc., 7 janv. 2015, n° 13-17.602.

(36) Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-18.743.

(37) Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-14.177.

(38) Cass. soc., 19 mars 2014, n° 12-24.518.

(39) Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-20.688.

(40) Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-18.743.

(41) Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.436 ; Cass. soc., 11 juin 2014, n° 13-10.149.



conseil de l'ordre des médecins en invoquant les dispositions du Code de la santé publique.

En effet, l'exercice de la médecine comporte l'établissement, par le praticien, de certificats « *conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire* »⁽⁴²⁾. La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat « *de complaisance* » est prohibée⁽⁴³⁾. Tout document signé par un médecin doit donc être parfaitement objectif et honnête et ne peut rapporter que ce qu'il a lui-même constaté.

C'est sur ce fondement que la chambre disciplinaire de l'Ordre des médecins du Centre a récemment condamné à un avertissement un médecin du travail⁽⁴⁴⁾ qui avait attesté d'« *une suite de syndromes de stress post-traumatique [...] en rapport à un vécu de maltraitance professionnelle* ». Or, ce médecin avait attesté de faits qu'il n'avait pas personnellement constatés.

Lorsque de tels certificats sont produits devant la juridiction saisie, le DRH doit à tout le moins soutenir qu'étant établis en violation des dispositions du Code de la santé publique ils doivent être jugés dénués de toute valeur probante⁽⁴⁵⁾.

Justifications des agissements reprochés

L'intéressé doit ensuite tenter de démontrer que les agissements reprochés par le salarié ne sont pas constitutifs de harcèlement moral et qu'ils sont justifiés par une raison objective, étrangère à tout harcèlement moral.

Cet axe de défense pourra particulièrement être mis en œuvre dans les situations dans lesquelles le collaborateur excipe d'un harcèlement moral pour échapper au pouvoir hiérarchique de son manager ou pour tenter de faire échec à une procédure disciplinaire ou à une procédure fondée sur son insuffisance professionnelle.

Or, l'employeur doit pouvoir exercer normalement son pouvoir de direction, quand bien même celui-

ci serait légèrement autoritaire⁽⁴⁶⁾. Aussi la jurisprudence a-t-elle justement estimé que :

- le fait que celui-ci ait refusé de signer des demandes de congés et ait demandé un effort, pendant un mois, à une équipe, en raison de l'absence d'une personne, ne constituait pas des agissements de harcèlement moral lorsque les mesures prises avaient pour finalité de permettre le fonctionnement permanent du service⁽⁴⁷⁾ ;
- les travaux d'entretien et de rangement de locaux exigés par l'employeur et considérés par un manager comme subalternes et vexatoires ne constituaient pas des actes de harcèlement moral dans la mesure où ils relevaient de la fiche de poste du salarié⁽⁴⁸⁾ ;
- le « *changement apporté dans les habitudes professionnelles de l'intéressée qui s'inscrivait dans le cadre d'une réorganisation du service comptabilité [...]* »⁽⁴⁹⁾ ne saurait être regardé comme du harcèlement moral, pas plus que le fait pour un supérieur hiérarchique de faire savoir à son subordonné que ses missions n'étaient pas réalisées dans les délais imposés et qu'au surplus elles comportaient des imperfections graves, des négligences inadmissibles, ainsi que des erreurs grossières et inacceptables⁽⁵⁰⁾.

Par ailleurs, l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire n'est pas constitutif de harcèlement moral lorsque la sanction prononcée est justifiée et proportionnée.

Ainsi, ne peuvent pas le caractériser les deux avertissements infligés à un salarié dans la mesure où ils étaient justifiés par ses refus illégitimes de rendre des comptes à sa hiérarchie et par son comportement insolent et dénigrant envers l'entreprise⁽⁵¹⁾.

De même, l'exercice du droit de critique de l'employeur sur le travail de ses salariés⁽⁵²⁾ n'implique pas *de facto* un harcèlement moral

(42) C. santé publique, art. R. 4217-76.

(43) C. santé publique, art. R. 4127-28.

(44) Ordre des médecins du Centre, ch. disciplinaire, 16 janv. 2014, n° 228.

(45) CA Montpellier, 4^e ch. soc., 13 mars 2013, n° 11/03844.

(46) Cass. crim., 18 janv. 2011, n° 10-83.389.

(47) Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 09-72.778.

(48) Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-30.224.

(49) Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-13.260.

(50) CA Toulouse, 17 oct. 2014, n° 13/00133.

(51) Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-14.344.

(52) Cass. crim., 14 févr. 2012, n° 11-84.697.

Remarque

Attention toutefois : le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne doit pas donner lieu à des dérives. L'employeur ne peut ainsi se retrancher derrière son pouvoir de direction pour justifier les nombreuses remarques péjoratives faites à son salarié, le retrait des clés de son bureau, sa mise à l'écart d'un comité ou bien encore la diminution du taux horaire de sa rémunération ⁽⁵³⁾.

Actions engagées en amont

Le DRH peut enfin mettre en exergue les actions prises pour traiter et faire cesser les agissements de harcèlement moral dont le salarié s'estime victime afin, non pas d'éviter sa condamnation, mais d'en réduire le quantum ⁽⁵⁴⁾.

Pour ce faire, il peut justifier avoir mené une enquête interne ou bien encore avoir mis en place un mode alternatif de règlement des conflits antérieurement à la saisine du juge, tel que la médiation. Le DRH peut par ailleurs justifier avoir sanctionné le salarié harceleur.

Enquête

L'enquête interne permet de procéder à la vérification des faits ⁽⁵⁵⁾.

Elle conduit à interroger le salarié victime, éventuellement le collaborateur témoin, ainsi que le salarié désigné comme harceleur.

À l'issue de cette enquête, le DRH peut décider de classer l'affaire sans suite après information des parties en présence ou, s'il estime que les faits sont fondés, prendre des mesures disciplinaires à l'encontre du salarié harceleur.

Dans tous les cas, nous ne pouvons que conseiller à ceux qui mènent une enquête interne de rédiger un rapport centralisant les témoignages et les informations collectées afin de conserver une trace écrite de ses actions.

Lorsque l'enquête ne permet pas au DRH d'avoir la certitude que des agissements de harcèlement

moral sont avérés, il est tout de même utile de se pencher sur la situation dans la mesure où elle peut néanmoins révéler une situation de souffrance au travail pouvant dégénérer en harcèlement moral et de prendre des mesures pouvant aller jusqu'au licenciement du salarié harceleur ⁽⁵⁶⁾.

Afin d'aider les DRH à mener cette enquête et à se forger une conviction sur la véracité des faits dénoncés, des accords d'entreprise ont mis en place des commissions d'étude des plaintes composées notamment des ressources humaines, de la médecine du travail, de membres du CHSCT.

Médiation

La médiation est un mode alternatif de règlement des conflits que le législateur a souhaité favoriser en matière de droit du travail et plus spécifiquement en matière de harcèlement moral ⁽⁵⁷⁾.

Celle-ci peut se définir comme « *un processus de communication éthique reposant sur la responsabilité et l'autonomie des participants dans lequel un tiers impartial, indépendant et neutre [...] favorise par des entretiens confidentiels, un établissement ou un rétablissement du lien social, la prévention ou le règlement de la situation en cause* » ⁽⁵⁸⁾.

Le choix du médiateur doit de préférence être opéré par commun accord entre les parties. Il peut être choisi parmi le personnel de l'entreprise ou pas.

Il doit informer les parties des sanctions encourues et des garanties procédurales existant en faveur de la victime présumée.

Sanction du harceleur

Enfin, lorsque le DRH a connaissance de faits de harcèlement moral, il doit prendre des sanctions à l'encontre de l'auteur des faits ⁽⁵⁹⁾.

En effet, l'entreprise a l'obligation de prendre les mesures qui s'imposent pour lutter contre le harcèlement moral, y compris en utilisant son pouvoir disciplinaire.

⁽⁵³⁾ Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-27.964.

⁽⁵⁴⁾ H. Guyot, « *L'employeur face au harcèlement moral* », SJS n° 24, 14 juin 2011, 1280.

⁽⁵⁵⁾ Cass. soc., 10 janv. 2006, n° 04-42.719.

⁽⁵⁶⁾ Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-27.091.

⁽⁵⁷⁾ C. trav., art. L. 1152-6.

⁽⁵⁸⁾ Guillaume Hofnung, « *La médiation* », Que sais-je ?, PUF, 2012.

⁽⁵⁹⁾ C. trav., art. L. 1152-5.



À défaut, la responsabilité de la direction sera engagée, même si elle n'est pas elle-même directement impliquée dans le processus de harcèlement.

Aussi et dès que les faits de harcèlement sont dénoncés, il est conseillé au DRH de réagir en signifiant au salarié harceleur présumé une mise à pied conservatoire pendant le déroulement de l'enquête.

À l'issue de ces investigations et si les faits sont avérés, le DRH doit notifier une sanction disciplinaire en respectant le délai de prescription des faits fautifs de deux mois prévu par l'article L. 1332-4 du Code du travail.

Bien qu'en pratique la sanction la plus courante soit le licenciement pour faute grave ⁽⁶⁰⁾, le DRH se doit d'être extrêmement vigilant et être certain que les faits sanctionnés sont bien constitutifs de harcèlement moral.

Dans un arrêt du 22 octobre 2014 ⁽⁶¹⁾ revêtant les mentions FS, P, B, la Cour de cassation a invité les employeurs à la plus grande prudence en affirmant que l'obligation qui leur est faite de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de faire cesser des agissements de harcèlement moral n'implique pas, par elle-même, la rupture immédiate du contrat de travail du salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou de dégénérer en harcèlement moral. En l'espèce, la

salariée sanctionnée s'était vu reprocher un management trop agressif à l'égard des membres de son équipe créant, outre un climat « *détestable* », une dégradation des conditions de travail et l'arrêt de travail de l'une de ses subordonnées pour « *anxiété réactionnelle liée au travail* ». Malgré un certain nombre de comportements injustifiés (prohibition de tout contact avec certains salariés, obligation quotidienne de remise de rapport alors que la direction n'en exigeait qu'hebdomadairement, rappels à l'ordre « *secs* » en cas de retard...), la Cour de cassation a estimé que les faits de harcèlement moral n'étaient pas caractérisés et que l'employeur, en licenciant pour faute grave la salariée, avait agi précipitamment.

La problématique de la sanction est plus délicate lorsque le salarié mis en cause est un représentant du personnel. Pour autoriser son licenciement, l'inspection du travail doit d'abord apprécier si les agissements sont constitutifs de harcèlement moral. Pour cela, il va tenir compte des comportements respectifs du salarié mis en cause et du collaborateur qui semble en être victime.

Ensuite, s'il estime que la situation de harcèlement moral est caractérisée, il va prendre en compte le comportement de l'employeur pour apprécier si la faute résultant d'un tel comportement est d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement ⁽⁶²⁾. ◆

(60) CA Versailles, 9 avr. 2014, n° 12/03540 ; Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-27.194.

(61) Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862.

(62) CE, sect. du contentieux, 10 déc. 2014, n° 362663.