



**MARY-DAPHNÉ
FISHELSON**
*cabinet Lefevre
Pelletier & Associés*

Le harcèlement moral sous le contrôle de la Cour de cassation

Depuis l'arrêt du 27 octobre 2004 (1), la Cour de cassation estime qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement « si les faits qu'ils constatent sont constitutifs d'un harcèlement moral ». La Cour de cassation poursuit en précisant qu'elle n'a à exercer dans ce domaine qu'un contrôle de motivation au regard de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

Presque quatre ans plus tard jour pour jour, la Cour de cassation revient sur sa décision du 27 octobre 2004 par quatre arrêts du 24 septembre 2008 (2), et décide d'exercer, dorénavant, un contrôle sur la qualification de harcèlement moral. Ainsi, elle retient, désormais, qu'elle devra déterminer si les faits toujours souverainement constatés par les juges du fond sont de nature à caractériser le harcèlement moral dont se prévaut le(s) salarié(s) concerné(s).

Rappelons 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 ».

S'il appartient toujours au salarié qui se dit victime de faits de harcèlement moral d'établir des faits qui permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement, il incombera au défendeur de prouver que les agissements ou manquements qui lui sont reprochés ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Dorénavant, la Cour de cassation, par les quatre arrêts précités, renforce la nature de son contrôle en procédant à un contrôle de la qualification du harcèlement moral.

Elle va, en effet, s'assurer que les juges du fond ont bien pris en compte l'ensemble des faits invoqués et qu'ils ont bien recherché si ces faits permettaient de présumer l'existence du harcèlement dont se déclare victime le salarié.

Ce contrôle permettra-t-il d'unifier, comme le pensent certains, la jurisprudence en matière de harcèlement moral, et de cerner plus clairement les contours de cette notion ?

La Cour de cassation pourrait-elle également élargir son contrôle des faits à d'autres domaines du droit ?

En effet, bien d'autres aspects du droit social pourraient bénéficier d'un contrôle par la Cour de cassation, permettant de s'assurer que les faits souverainement constatés par les cours d'appel sont bien de nature à qualifier une situation.

En tout état de cause, rappelons qu'il appartient à l'employeur de prouver que les faits exposés par le salarié ne caractérisent pas le harcèlement invoqué et donc de prouver que les faits invoqués ne sont que l'expression d'une forme parfois peut-être un peu rigide de management.

(1) Cass. soc., 27 octobre 2004, n°04-41.008, Bull. civ. V, n°271

(2) Cass. soc., 24 septembre 2008, n°06-43.504

Cass. soc., 24 septembre 2008, n°06-45.579

Cass. soc., 24 septembre 2008, n°06-45.747

Cass. soc., 24 septembre 2008, n°06-46.517

Mary-Daphné Fishelson, avocate associée, SCP Lefèvre Pelletier & Associés, membre d'Avosial, le syndicat des avocats d'entreprise en droit social.