



L'ARRET DE LA SEMAINE

**CA VERSAILLES, 08/09/22,
RG N° 20/00507 :
L'EXISTENCE D'UNE SITUATION
DE HARCÈLEMENT MORAL**



FAITS DE L'ESPECE

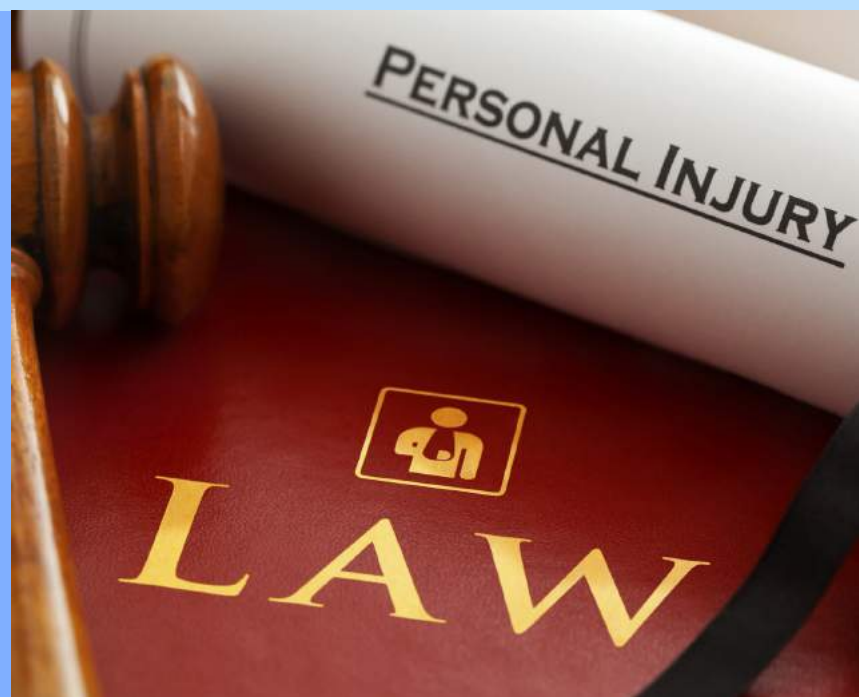
Un salarié, engagé en qualité de pâtissier, s'est vu déclarer apte par la médecine du travail assorti d'une **restriction** concernant le port de charges lourdes. Il a également fait l'objet de plusieurs **sanctions disciplinaires**.

Suite à son licenciement, il a saisi les juridictions prud'homales notamment en vue de réclamer des dommages et intérêts pour **harcèlement moral**.

RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1152-1 du CT, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement moral qui ont 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.

En la matière, il est prévu un **allègement** de la charge de la preuve pesant sur le salarié, ce dernier devant présenter des éléments de fait **laissant supposer** l'existence d'un harcèlement.



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Au soutien de sa demande de harcèlement moral, le salarié faisait valoir qu'il **n'a pas bénéficié** du versement de cotisations de mutuelle indûment perçues. De plus, il invoquait le fait que l'employeur a refusé **de respecter** les préconisations du médecin du travail et qu'il a fait l'objet de dénonciations calomnieuses.

Au regard des pièces produites, la Cour d'appel estime que ces éléments de fait, **pris en leur ensemble**, laissent supposer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral. Il incombait dès lors 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**.

Celui-ci démontrait que les manquements au paiement du salaire résultaient **d'erreurs involontaires** qui ont été régularisées par le paiement des sommes dues au salarié dès que celui-ci en a fait la demande. Cependant, l'employeur ne justifiait par aucun élément objectif étranger à tout harcèlement moral, **l'absence de prise** en compte de la préconisation du médecin du travail visant à éviter au salarié le port de charges lourdes. La Cour avait également annulé un **avertissement injustifié** et les reproches adressés au salarié concernant la commission d'infractions à la législation sur les stupéfiants n'étaient pas établis.

La Cour accorde donc des **dommages et intérêts** au salarié.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon

07 49 98 20 89

florent.labrugere-avocat@outlook.fr