

# HARCÈLEMENT MORAL

Éléments faisant présumer l'existence d'un harcèlement – Témoignages et certificats médicaux – Portée – Preuve contraire à la charge de l'employeur.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (19<sup>e</sup> ch.) 28 novembre 2011

UFICT CGT Intertechnique agissant en substitution de Mme M. et a. contre SAS Intertechnique et a.

## MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la recevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique se substituant à Mme M. :

**Considérant que la société Intertechnique et le docteur M. invoquent à titre principal l'irrecevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique déclarant agir pour le compte de Mme M. en application de l'article L. 1154-2 du Code du travail en faisant valoir :**

- d'une part que ce syndicat n'a pas qualité pour agir pour le compte de Mme M. dès lors que celle-ci, au jour de la saisine du Conseil de prud'hommes (14 février 2007) et au jour de la déclaration d'appel (6 décembre 2007), n'était plus salariée de l'entreprise au sens de l'article L. 1154-2 du Code du travail puisqu'elle avait été radiée des effectifs le 19 octobre 2006,

- d'autre part que ce syndicat ne peut agir en substitution des droits de Mme M. dès lors que celle-ci, dépourvue de droits personnels, n'était en outre pas partie en première instance,

**Considérant toutefois que la recevabilité de l'action engagée par le syndicat CGT Intertechnique - déclarant agir par substitution et avec l'accord exprès de Mme M. sur le fondement de l'article L. 1154-2 du Code du travail pour faire valoir les droits de celle-ci en ce qui concerne le harcèlement qu'elle déclare avoir subi et l'incidence de ce harcèlement sur la validité de la rupture de son contrat de travail - a été admise par la Cour dans son arrêt rendu le 4 mars 2009 ;**

**Considérant que ni la société Intertechnique ni le docteur M. n'ont formé aucun pourvoi à l'encontre de ce chef de la décision ; que dès lors la recevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique doit être tenue pour irrévocable ; qu'ainsi la fin de non-recevoir présentée par la société Intertechnique et le docteur M. doit être rejetée ;**

Sur le fond du litige :

**Considérant que le syndicat CGT Intertechnique, agissant pour le compte de Mme M., estime rapporter la preuve que cette dernière a bien été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, le docteur M., alors que ni ce dernier ni la société Intertechnique ne démontrent que les faits que cette salariée a dénoncés, lors de l'enquête réalisée dans l'entreprise puis au moyen de nombreuses attestations, étaient étrangers à tout harcèlement moral ; qu'en outre ce syndicat fait valoir que la société Intertechnique, par l'intermédiaire de son directeur des ressources humaines - M. V. - a décidé de rompre prématurément le contrat de travail conclu avec Mme M. pendant la période d'essai dans le seul but de se soustraire à ses obligations d'assurer la sécurité et la santé morale des salariés au travail ;**

**Considérant que, selon 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 des 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 ; qu'il appartient au salarié d'établir tout d'abord la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement moral ; qu'il appartient ensuite au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'enfin, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement moral et que sa décision est**

**justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;**

**Considérant au cas présent qu'il résulte, d'une part, du compte-rendu de l'audition de Mme M. réalisée conjointement par M. A., délégué du personnel et par M. V., directeur des ressources humaines de la société Intertechnique, dans le cadre de l'enquête effectuée sur le fondement des dispositions prévues par l'article L. 2313-2 du Code du travail et, d'autre part, des documents communiqués aux débats par Mme M. (attestations - certificat médical) :**

- qu'à quatre reprises les 3 août 2006, 4 août 2006, 19 septembre 2006 et 27 septembre 2006, le docteur M. aurait adressé à Mme M., lorsque tous deux travaillaient au sein de l'infirmerie de l'entreprise hors toute présence extérieure, des reproches incessants sur le travail qu'elle venait d'effectuer, manifestant à ces occasions et sur un ton humiliant qu'elle travaillait mal, pensait mal et manquait de rigueur, de tels propos répétés ayant eu pour effet de provoquer chez cette salariée des crises de larmes ainsi qu'une profonde souffrance ayant entraîné un arrêt de travail pendant huit jours suivi de consultations régulières auprès de son médecin traitant, puis auprès d'un psychologue,

- que le 27 septembre 2006, Mme M. avait été contrainte de faire appel à une amie aux fins de regagner son domicile, étant dans l'incapacité de reprendre possession de son véhicule compte tenu de l'état de stress important présenté à l'issue d'une journée au cours de laquelle le docteur M. n'aurait pas cessé de lui adresser des reproches et où l'intervention de Monsieur V. était restée inefficace,

- que ce même 27 septembre 2006, Mme M. avait consulté son médecin traitant, le docteur B., qui lui avait prescrit un arrêt de travail de huit jours et qui, par un certificat établi le 10 novembre 2006, avait attesté l'avoir vue en consultation à trois autres reprises en raison *"d'une souffrance morale secondaire à une maltraitance morale sur son lieu de travail"*,

- qu'enfin Mme M. avait consulté une psychologue clinicienne (Mme P.) qui, dans un certificat établi le 2 février 2007, a précisé avoir apporté à celle-ci un soutien thérapeutique, notamment en reprenant *"avec elle les divers éléments concernant sa souffrance et un état de stress consécutifs à une situation professionnelle qu'elle a vécue de manière très traumatisante"* ;

**Considérant que ces éléments ainsi rapportés, précis et circonstanciés, font présumer l'existence d'un harcèlement moral ;**

**Considérant que le docteur M. et la société Intertechnique contestent tout harcèlement moral en faisant observer :**

- que le docteur M. travaillait à temps partiel (deux jours par semaine) et qu'eu égard aux congés annuels pris en août 2006 il n'avait travaillé avec Mme M. que pendant neuf jours dont seulement trois jours entre le 19 septembre et le 4 octobre auraient donné lieu au comportement critiqué dénoncé par la salariée,

- que le docteur M. a toujours contesté et conteste encore à ce jour avoir tenu des propos déplaisants ou humiliants à l'égard de Mme M., admettant seulement avoir pu faire quelques remarques dans le seul but de sensibiliser cette salariée aux exigences de rigueur et d'organisation qui doivent indispensablement régner au sein de tout service de médecine du travail,

- que l'attestation de M. i. apporte la preuve que le docteur M. avait adopté vis-à-vis de Mme M. une attitude tendant à valoriser l'analyse qu'elle avait fait des symptômes présentés par ce salarié et la rapidité des soins prodigués,
- que Mme Jacob n'a relaté aucun fait précis de harcèlement moral,
- que le docteur B. n'a fait que rapporter les propos tenus par Mme M.,
- que les accusations d'autres salariées ayant travaillé avec le docteur M. dans d'autres entreprises ayant dénoncé des faits de harcèlement moral sont toutes démenties par des attestations d'autres salariés reconnaissant au contraire la parfaite correction de ce médecin dans les relations professionnelles avec les infirmières,
- que le docteur M. verse aux débats de nombreuses attestations d'infirmières ayant travaillé à ses côtés et qui ont souligné son comportement parfaitement respectueux à leur égard,

Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'à aucun moment ni le docteur M. ni M. V., en sa qualité de directeur des ressources humaines de la société Intertechnique, n'ont remis en cause les compétences professionnelles de Mme M. qui, il convient de le rappeler, avait déjà, lors de son embauche à compter du 1<sup>er</sup> août 2006, travaillé en qualité d'infirmière pendant plus de dix-sept années dans plusieurs services de médecine du travail au sein d'autres entreprises (la dernière étant un établissement de la société EADS situé aux Mureaux où elle avait occupé son emploi durant six années avant de donner sa démission pour reprendre un emploi similaire en un lieu plus proche de son domicile) ;

Considérant que, si le docteur M. réfute tout comportement pouvant constituer des actes de harcèlement moral, notamment en raison de la courte période de travail en commun avec Mme M., il convient cependant de relever qu'il n'a jamais contesté l'existence des quatre incidents survenus décrits par la salariée au cours de l'enquête et surtout qu'il a reconnu qu'à au moins deux reprises (les 19 et 27 septembre 2006) Mme M. avait manifesté une profond désarroi par des pleurs et avait même obtenu immédiatement, sur un simple appel de sa part, un rendez-vous avec M. V., directeur des ressources humaines, pour exposer les difficultés qu'elle rencontrait ;

Considérant que Mme Jacob, salariée de la société Intertechnique, a fourni un témoignage qui établit sans contestation possible que Mme M. présentait des signes évidents d'une souffrance en lien direct avec le travail effectué auprès du docteur M. au cours de la journée du 27 septembre 2006, même si elle n'avait assisté à aucun échange de propos entre ces deux personnes ; qu'enfin le docteur M. a admis au titre de la journée du 27 septembre 2006 l'existence d'une tension entre lui et Mme M. d'abord à propos d'une commande de produits et de médicaments validée la veille par lui mais remise en cause le lendemain, puis de la tenue de l'infirmierie, et enfin à propos de la remise à un salarié d'un carnet de voyages ;

Considérant que M. V., directeur des ressources humaines, n'a pas contesté qu'il avait accepté de recevoir Mme M. le 27 septembre 2006 au cours de l'après-midi et qu'après s'être entretenu avec elle relativement au comportement du docteur M., il l'avait autorisée à regagner son domicile puisque son état ne lui permettait pas de reprendre son travail ;

Considérant enfin que Mme M. justifie avoir dû faire appel à une amie pour regagner son domicile et avoir consulté immédiatement son médecin traitant lequel lui a prescrit un arrêt de travail de huit jours (arrêt de travail jamais remis en cause par la société Intertechnique) ; que ce même praticien, sans fournir une description complète des symptômes

présentés par Mme M., a pu toutefois, dans un certificat médical rédigé ultérieurement, établir, après trois consultations, l'existence d'un lien direct entre les troubles constatés et l'activité professionnelle de cette salariée, en l'absence à sa connaissance de troubles étrangers au travail ;

Considérant que s'il n'existe aucun témoignage direct de l'attitude adoptée à plusieurs reprises par le docteur M. vis-à-vis de Mme M., pour autant l'ensemble des éléments analysés démontre la réalité d'une situation conflictuelle sévère maintenue pendant plusieurs jours sur une courte période en l'absence de tout reproche caractérisé d'ordre professionnel sur des manquements de la salariée qui auraient pu justifier des rappels à l'ordre de plus en plus insistants face à une résistance de cette même salariée à les respecter ; qu'ainsi ni le docteur M. ni la société Intertechnique ne prouvent que les agissements dénoncés par Mme M. étaient étrangers à un harcèlement ;

Considérant que si le docteur M. produit aux débats des attestations d'infirmières affirmant avoir travaillé en parfaite harmonie à ses côtés, tant au sein de la société Intertechnique qu'auprès d'autres entreprises, il convient également de relever que le syndicat CGT Intertechnique a pu communiquer aux débats des informations permettant de démontrer que le docteur M. a fait l'objet au sein de la société Danone Vitapole d'une procédure de licenciement pour des faits similaires à ceux dénoncés par Mme M. (procédure pour laquelle un avis favorable du comité d'entreprise a été donné à l'unanimité lors de sa réunion du 23 mai 2003), même si l'inspecteur du travail n'a pas donné son autorisation à la rupture pour harcèlement moral du contrat de travail de ce salarié protégé, mais après avoir cependant relevé, à l'issue d'une enquête et dans une décision en date du 5 août 2003, que le docteur M. avait admis avoir eu un comportement discourtois, parfois colérique et agressif envers une infirmière ;

Considérant en conclusion qu'il convient de faire droit à la demande présentée par le syndicat CGT Intertechnique et de dire que la rupture du contrat de travail de Mme M. en période d'essai a été prononcée en lien avec le harcèlement moral dont elle a déclaré avoir été victime au cours des jours précédents et qui a été démontré ; que par voie de conséquence, cette rupture est nulle et de nul effet et ouvre droit au paiement d'une indemnité en réparation du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture ;

Considérant qu'après abandon par le syndicat CGT Intertechnique de la demande de réintégration de la salariée au sein de l'entreprise, il convient de condamner la société Intertechnique à lui verser la somme de 16 200 euros à titre de dommages-intérêts réparant le préjudice subi par Mme M. du fait de l'illicéité de la mesure prononcée à son encontre, outre une somme complémentaire de 3 000 euros dès lors qu'il a été suffisamment démontré que la société Intertechnique, bien qu'informée du comportement du docteur M., n'a pris aucune mesure en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, choisissant au contraire de mettre fin brutalement au contrat de travail de la salariée dès la dénonciation des faits reprochés à son supérieur hiérarchique ;

Considérant que le docteur M. sera condamné à verser à Mme M. la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'elle a subi du fait du comportement qu'il a adopté à son encontre, constitutif d'un harcèlement moral ;

**PAR CES MOTIFS :**

Rejette la fin de non-recevoir soulevée par la société Intertechnique et M. M.,

Condamne la société Intertechnique à verser au syndicat CGT Intertechnique, agissant pour le compte de Mme M., les sommes de :

- 16 200 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice consécutif à la rupture illicite du contrat de travail prononcée en relation avec des faits de harcèlement moral,

- 3 000 euros à titre de dommages-intérêts complémentaires en réparation du préjudice consécutif à l'absence de mesures prises pour prévenir les agissements de harcèlement moral, ces sommes portant intérêts au taux légal à compter de ce jour et capitalisation des intérêts conformément à l'article 1154 du Code civil,

- 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

**Condamne M. M. à verser à Mme M. la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral.**

(Mme Minini, prés. - M. Capodagli, mand. synd. - Mes Delcourt, Chauvet, av.)

## Note.

Dans cet arrêt du 28 novembre 2011, la Cour d'appel de Versailles statuant sur renvoi de cassation confirme que des témoignages indirects et des certificats médicaux attestant de la souffrance vécue par un salarié en raison de son activité professionnelle suffisent à établir la présomption de l'existence d'une situation de harcèlement moral.

Le 1<sup>er</sup> août 2006, Mme M., infirmière ayant dix-sept années d'expérience professionnelle dans les centres de la médecine du travail, est engagée par la société Intertechnique avec un contrat à durée indéterminée et une période d'essai de trois mois. Dès son embauche, elle est en but à un comportement fautif de son supérieur hiérarchique, le docteur Mizzi. Le 27 septembre 2006, son médecin traitant lui prescrit un arrêt de travail d'une semaine. Le 5 octobre 2006, jour de la reprise de son travail, la société rompt sa période d'essai.

Dans un premier temps, le 14 novembre suivant, le délégué du personnel, estimant avérée une situation de harcèlement moral, sollicite de la société une enquête conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du Code du travail.

Constatant une divergence sur la réalité du harcèlement l'opposant à la direction de la société Intertechnique, le délégué du personnel saisit la juridiction prud'homale d'une action en substitution avec l'accord de Mme M. en nullité de la rupture et en paiement de dommages-intérêts à l'encontre du docteur Mizzi et de la société.

Sans entrer dans l'examen du fond du dossier, le Conseil de prud'hommes déclare irrecevable cette action en substitution, le contrat de travail étant rompu au jour de la saisine, solution que la Cour d'appel de Versailles confirme dans un arrêt du 4 mars 2009 (1).

La Cour admet en revanche l'action en substitution formée en appel à titre subsidiaire par le syndicat CGT sur le fondement de l'article L. 1154-2 du Code du travail applicable en l'espèce, mais rejette l'ensemble des demandes, estimant le harcèlement non établi.

La Cour d'appel croit pouvoir retenir le fait que le docteur Mizzi « ne travaillait que deux jours par semaine au sein de la société Intertechnique », qu'il avait été en congé trois semaines au mois d'août 2006, « de sorte que la période pendant laquelle » il avait travaillé avec la salariée « avait été très réduite » ; qu'« aucun témoignage direct corroborant les dires » de celle-ci n'avait été versé aux débats, les attestations et certificats médicaux communiqués se contentant de les relater ou d'en déduire des conclusions ; que le docteur Mizzi contestait avoir jamais manqué de respect envers Mme M., bien qu'il admettait avoir dû effectuer certains recadrages concernant son activité professionnelle et que deux anciennes collaboratrices attestaient avoir travaillé avec lui « dans un climat de respect mutuel ».

De surcroît, la Cour retient que les difficultés relationnelles ayant existé entre l'infirmière et le médecin « résultent de conflits d'ordre strictement professionnel, la salariée n'ayant pas accepté de se conformer aux exigences de son supérieur hiérarchique, dont il n'est pas établi qu'elles aient été excessives, et que les actes constitutifs de harcèlement moral qui sont imputés à ce dernier par l'intéressée ne sont pas avérés ».

Sur pourvoi, la Cour de cassation censure cette appréciation par arrêt en date du 3 novembre 2010 (2) : « Attendu que pour débouter de ses demandes le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme M. sur le fondement de l'article L. 1154-2 du Code du travail, l'arrêt retient que les certificats et attestations décrivant une souffrance secondaire à une maltraitance sur le lieu de travail et rapportant que Mme M. avait été ramenée chez elle en pleurs et souffrant de nausées et qu'elle avait confié en pleurant que le docteur Mizzi la critiquait sans arrêt, n'établissent pas la réalité du harcèlement allégué ;

Qu'en statuant ainsi alors que ces éléments étaient suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de prouver que les agissements qui étaient reprochés au supérieur hiérarchique de Mme M. étaient étrangers à tout harcèlement, la Cour d'appel a violé [l'article L. 1154-1 du Code du travail] ».

La Cour de cassation renvoie les parties devant la Cour d'appel de Versailles autrement composée. Cette dernière, par arrêt du 28 novembre 2011, ci-dessus

(1) CA Versailles, 17<sup>e</sup> Ch., 4 mars 2009, n° 07/04442, Lexbase.

(2) Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-42360.

reproduit, accueille les demandes présentées au nom de la salariée.

La Cour d'appel, conformément à une jurisprudence maintenant constante, commence par examiner si l'ensemble des éléments présentés pouvaient laisser présumer une situation de harcèlement (3).

Elle retient que l'attestation d'une amie de Mme M. relatant l'état de stress important et les propos de la salariée, les certificats médicaux attestant d'une souffrance morale consécutive à une situation professionnelle « *vécue de manière traumatisante* » ainsi que l'audition de Mme M. lors de l'enquête menée conjointement par le délégué du personnel et l'employeur en application de l'article L. 2313-2 du Code du travail constituent des éléments « *précis et circonstanciés* » faisant « *présumer l'existence d'un harcèlement moral* ».

La Cour de cassation retient en effet que les certificats médicaux, même s'ils n'établissent aucun lien entre l'état de souffrance morale du salarié et une situation professionnelle difficile mais attestent simplement de l'altération de sa santé mentale (4), les attestations de salariés, de membres du CHSCT, d'amis ou de l'entourage familial du salarié relatant les difficultés de ce dernier à supporter le comportement de harcèlement de sa hiérarchie, sans que les actes de harcèlement n'aient été directement constatés (5) ou encore les lettres de dénonciation du harcèlement rédigées par le salarié victime (6) sont des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral dont il appartient à l'employeur, en vertu de l'article L. 1154-1 du Code du travail, de démontrer qu'il n'est pas constitué.

La Cour d'appel, après avoir examiné les éléments fournis par l'employeur et tenant au fait que le docteur M. n'avait en tout et pour tout travaillé que neuf jours avec Mme M., qu'un salarié attestait avoir assisté à une scène où il avait adopté vis-à-vis de sa subordonnée « *une attitude tendant à valoriser l'analyse qu'elle avait fait des symptômes présentés par ce salarié et la rapidité des soins prodigués* », qu'étaient versées aux débats « *de nombreuses attestations d'infirmières ayant travaillé à ses côtés et qui ont souligné son comportement parfaitement respectueux à leur égard* », retient qu'ils ne constituent pas la preuve contraire permettant d'écarter sa responsabilité.

La Cour en conclut que se trouvent caractérisés les comportements fautifs de harcèlement entraînant condamnation de la société et du salarié harceleur au versement de dommages-intérêts au titre de la rupture illicite du contrat de travail et de l'absence de mesures de prévention pour la première, et au titre du préjudice causé par le harcèlement moral pour le second.

Voici une procédure judiciaire qui, dans la droite ligne de la jurisprudence de la Cour de cassation, rappelle que si la preuve en matière de harcèlement est toujours délicate, les témoignages, mêmes indirects, et les certificats médicaux suffisent à établir la présomption de l'existence d'un harcèlement moral qui renvoie à l'employeur la charge de démontrer l'absence d'un tel harcèlement.

**Paul Bouaziz, Avocat au Barreau de Paris**  
et **Emilie Million-Rousseau, Docteur en droit.**

(3) Cass. soc. 12 oct. 2011, n° 10-15258 ; Cass. soc. 25 janv. 2011, n° 09-42766, Bull. civ. V, n° 30.

(4) Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 07-43219, Bull. civ. V, n° 120 ; Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-10687.

(5) Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-72008 ; Cass. soc., 5 mai 2011, n° 09-69126 ; Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 10-30284 ; Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-70814 ; Cass. soc., 15 mars 2011, n° 09-69001 ; Cass. soc., 23 juin 2009, n° 08-43526.

(6) Cass. soc., 12 mai 2010, n° 09-40910.