

1191 Cours d'appel : panorama jurisprudentiel 1^{er} trimestre 2012 sur les risques psychosociaux

Catherine COLLE,
éditrice, analyste JurisData

La bonne santé physique et mentale, au moins apparente, des salariés, participe d'une part à la bonne image de l'entreprise et d'autre part à une meilleure productivité des collaborateurs. La souffrance au travail devient par ailleurs un thème central qui trouve sa place dans de nombreuses tribunes. D'un point de vue juridique, la santé physique au travail fut tout d'abord la seule prise en compte par notre droit du travail, dès le 19^e siècle, jusqu'à ce que des études relativement récentes mettent en évidence le développement d'un phénomène de mal-être au travail de plus en plus prégnant, lié à divers facteurs tenant notamment aux nouveaux modèles d'organisation de l'entreprise. Ce que l'on désigne aujourd'hui par « risques psychosociaux » trouve son épiphénomène dans le harcèlement moral introduit dans le droit du travail par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, et aujourd'hui sanctionné par les articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail. Mais un important contentieux s'est également développé portant sur la qualification d'accident du travail ou de maladie professionnelle non inscrite au tableau de certaines pathologies issues de troubles psychologiques. Il conviendra enfin de rappeler que les institutions représentatives du personnel sont parties prenantes dans la prévention de ce type de risques, et notamment le CHSCT, dont l'un des moyens d'action est le recours à l'expertise visant à apprécier les incidences psychosociales de projets d'entreprise d'envergure.

• Demande du CHSCT aux fins d'expertise

<p>Est irrecevable comme tardive la demande de l'employeur aux fins d'annulation de la décision du CHSCT d'avoir recours à une expertise en raison d'un changement d'organisation du travail (mise en place pour les agents de conduite de trois roulements au lieu de quatre dans le cadre de l'organisation du service d'hiver de la SNCF) pour apprécier les risques psychosociaux en découlant, dès lors que si la possibilité pour l'employeur de contester la nécessité de l'expertise n'est pas soumise au respect d'un quelconque délai, l'article R. 4614-18 du Code du travail prévoit qu'elle doit être réalisée dans le délai d'un mois suivant la délibération du CHSCT, susceptible d'être prolongé dans la limite de 45 jours.</p>	<p>CA Riom, ch. civ 4, 28 févr. 2012, n° 11/00952 : JurisData n° 2012-004234</p>
<p>La mise en œuvre d'une expertise dans le cadre de l'article L. 4614-12 du Code du travail est conditionnée à la possibilité de constater l'existence d'un risque grave pour la santé physique et/ou mentale et pour la sécurité des travailleurs, par référence aux attributions données au CHSCT par l'article L. 4612-1, 1° du Code du travail, sans nécessité d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle. Une telle expertise ayant pour but d'aider le CHSCT à exercer pleinement ses attributions, la mission donnée à l'expert doit permettre au CHSCT d'exercer ses attributions légales, à savoir l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail et sa contribution à la prévention des risques professionnels, notamment en matière de harcèlement moral.</p>	<p>CA Paris, Pôle 6, ch. 1, 23 janv. 2012, n° 11/11122 : JurisData n° 2012-001128</p>

<p>La mise en place d'un dispositif d'évaluation nécessite préalablement l'information des salariés, l'information et la consultation du comité d'entreprise et la consultation du CHSCT dès lors qu'il est manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail. L'intégration de critères comportementaux professionnels représentant une part importante dans l'évaluation et influant sur le calcul d'une prime en effet est susceptible de générer pour les salariés une insécurité et une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail.</p>	<p>CA Toulouse, 4^e ch. soc., sect. 1, 21 sept. 2011, n° 11/00604 : JurisData n° 2011-020850</p>
---	--

• Preuve du harcèlement moral

<p>En l'espèce, l'employeur qui avait procédé au recrutement de la salariée, et avec qui elle avait une relation de confiance, lui a envoyé deux courriels pendant son arrêt maladie en des termes attentatoires à la dignité de la personne. Cet envoi est constitutif de faits de harcèlement moral, dont l'impact sur la santé psychologique de la salariée, confrontée à une crise identitaire, a été décrit par le médecin psychiatre qui la suit et qui a mis en place un traitement antidépresseur à long terme. La salariée s'est en outre vue privée de prime de Noël, ces faits justifiant la condamnation de l'employeur à l'indemniser du préjudice subi à hauteur de 5 000 €. Les manquements de l'employeur sont d'une gravité telle qu'ils justifiaient à ses torts la résiliation judiciaire du contrat de travail, qui emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (dommages-intérêts = 1 000 €).</p>	<p>CA Lyon, ch. soc. C, 13 janv. 2012, n° 11/02574 : JurisData n° 2012-000521</p>
<p>L'employeur a imposé l'outil informatique quasiment sans préavis au salarié, âgé de 55 ans, magasinier au même poste depuis 41 ans, sans se préoccuper des difficultés qu'il allait rencontrer, de l'état de sa vision et du stress prévisible. Il a refusé de le réintégrer à son poste après un avis d'aptitude sous réserve, l'a mis après une absence à des tâches de déblayage et nettoyage sans rapport avec son emploi et en totale contradiction avec les réserves du médecin et l'a privé de l'augmentation générale de salaire. Ces manquements, sans fournir d'explication objective, sont constitutifs d'une déloyauté totale, d'une violation de l'obligation de sécurité de résultat et d'un véritable harcèlement moral au regard de la dégradation rapide et importante de l'état de santé du salarié dont le stress a entraîné un malaise sur le lieu du travail (dommages-intérêts = 75 000 €).</p>	<p>CA Rennes, ch. prud'h. 8, 6 janv. 2012, n° 10/01834 : JurisData n° 2012-000045</p>
<p>Est à juste titre annulé le licenciement pour inaptitude à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail. En effet, les méthodes de gestion consistant à soumettre le salarié à des reproches incessants, à une pression continue, à faire preuve d'agressivité et d'irrespect, faits dont il est établi qu'ils ont été répétés tout au long de la relation de travail, constituent des agissements répétés de harcèlement moral, le salarié établissant en outre que ces faits ont eu un retentissement considérable sur son état de santé. Les premiers juges ont justement évalué à 18 000 € le montant des dommages et intérêts pour licenciement nul, compte tenu de son ancienneté de trente-trois ans et du montant de son salaire. Le salarié a subi en outre un préjudice distinct en raison des faits de harcèlement qui a été exactement évalué par les premiers juges à 5 000 €.</p>	<p>CA Agen, ch. soc., 10 janv. 2012, n° 11/00358 : JurisData n° 2012-000708</p>
<p>Les documents médicaux liés à son arrêt de travail pour dépression nerveuse, la déclaration d'inaptitude physique ainsi que des certificats médicaux faisant état de la dégradation de son état de santé produits par la salariée qui invoque un harcèlement sexuel de la part du PDG de la société employeur et un harcèlement moral de la part de la compagne de celui-ci constituent des éléments de fait laissant présumer le harcèlement dénoncé. Elle produit également les attestations précises et circonstanciées de deux collègues, une main courante pour harcèlement sexuel, le signalement à l'inspection du travail et les lettres à l'employeur durant son arrêt maladie pour transmission tardive des attestations de salaire retardant la perception des indemnités journalières. De son côté, l'employeur ne justifie pas d'éléments objectifs étrangers au harcèlement sexuel et moral. Le licenciement pour inaptitude est donc nul (dommages-intérêts = 15 000 €).</p>	<p>CA Paris, 19 janv. 2012, n° 08/07992 : JurisData n° 2012-005443</p>
<p>Produit les effets d'un licenciement nul, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un directeur commercial, en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif imputable à sa situation professionnelle. En effet, caractérise le harcèlement moral la réduction considérable des pouvoirs du salarié, le retrait de son téléphone portable, le changement de bureau en son absence ou encore le retard dans les paiements des frais professionnels, caractérisant une modification unilatérale du contrat de travail.</p>	<p>CA Aix-en-Provence, ch. 9 C, 20 janv. 2012, n° 09/22888 : JurisData n° 2012-002519</p>
<p>L'habitude de l'employeur de rudoyer en paroles la salariée, serveuse dans un bar-brasserie-vente, ce qui a entraîné une sévère dépression qui l'a arrêtée pendant longtemps, est constitutif de harcèlement moral. Le préjudice en découlant est évalué à 6 000 €. Ce manquement est assez grave pour ne plus permettre la poursuite du contrat de travail dans ces conditions et justifier la résiliation aux torts de l'employeur.</p>	<p>CA Orléans, ch. soc., 26 janv. 2012, n° 10/02824 : JurisData n° 2012-002798</p>
<p>Le salarié s'estimant victime de harcèlement moral de la part d'un autre salarié tenant des propos racistes à son égard, le problème ayant été signalé par tous les mécaniciens de l'atelier ainsi que par le salarié lui-même dans une lettre, l'inaction de l'employeur pour faire cesser le harcèlement ayant entraîné un arrêt maladie pour anxiété aiguë réactionnelle, a constitué un manquement de sa part à son obligation de sécurité de résultat. En conséquence, il convient d'allouer la somme de 5 000 € au salarié en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement.</p>	<p>CA Aix-en-Provence, ch. 9 A, 9 févr. 2012, n° 2012/124 : JurisData n° 2012-004865</p>
<p>Le salarié, employé boucher, justifie de son harcèlement moral en produisant le jugement du tribunal correctionnel qui a condamné le directeur du magasin pour ce délit à l'égard de plusieurs salariés de la société employeur dont l'intéressé, décision confirmée en appel, la cour estimant qu'il s'était estimé missionné pour remettre de l'ordre dans l'entreprise. Il a ainsi exercé son autorité selon des méthodes particulières à l'égard des employés qu'il ne souhaitait pas conserver. Par ailleurs, l'employeur a concouru par sa faute personnelle à la réalisation du dommage causé par la faute délictuelle de son préposé, en n'intervenant et en tolérant la situation alors qu'il connaissait la stratégie mise en place par ce dernier. Le salarié qui s'est, dans le cadre de la procédure pénale, constitué partie civile au soutien de l'action publique, est en droit de solliciter l'indemnisation du préjudice qu'il a nécessairement subi du fait de ce harcèlement moral, évalué à 5 000 €.</p>	<p>CA Toulouse, ch. soc. 4, sect. 1, 1^{er} mars 2012, n° 09/03847 : JurisData n° 2012-005917</p>

<p>L'employeur ayant accepté le temps partiel sollicité par la salariée, conseillère en économie familiale et sociale, sans exiger une détermination précise des horaires et des jours de travail, et ce en contravention aux exigences légales du travail à temps partiel, cette carence dans l'aménagement du temps de travail a généré des difficultés relationnelles récurrentes avec le directeur de l'établissement et les collègues de travail et induit une détérioration du contexte de travail avec des répercussions sur l'état de santé de la salariée. Ainsi, l'employeur, qui n'a en outre donné aucune explication objective au déménagement de bureau imposé à la salariée, et dont l'intention de nuire est inopérante dans l'appréciation des faits de harcèlement moral, doit allouer à la salariée la somme de 10 000 € à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral.</p>	<p>CA Limoges, ch. soc., 29 nov. 2011, n° 11/00271 : JurisData n° 2011-027790</p>
<p>L'employeur n'apporte aucun élément objectif sur la situation précaire imposée à l'intéressé, trader, lors de la fin brutale de son détachement à Londres, sa rétrogradation sans mission d'encadrement, sa mise à l'écart, les griefs d'une attitude passive et de dénigrement, en réponse à de justes interrogations, la perte de son niveau de rémunération variable du fait du changement de ses fonctions. Il ne peut justifier ses décisions par le fait que le salarié a fait valoir ses droits puis saisi la juridiction prud'homale, et les propositions de poste dont il se prévaut, d'une teneur sans commune mesure avec l'importance du poste occupé à Londres par l'intéressé, ne lui permettent pas de prétendre que celui-ci a d'emblée refusé toute évolution et fait preuve de duplicité. L'état de santé dépressif du salarié au moment des faits est avéré et emporte la conviction qu'il a subi des agissements répétés de harcèlement moral. (dommages-intérêts = 500 000 €)</p>	<p>CA Paris, pôle 6, ch. 3, 25 oct. 2011, n° 09/09331 : JurisData n° 2011-024680</p>
<p>L'employeur a refusé de manière réitérée suite à un arrêt maladie de réaffecter la salariée, chargée de direction responsable de gestion, à son poste initial, pourtant demeuré vacant, et l'a rétrogradée dans la hiérarchie, lui a interdit d'exercer ses anciennes fonctions, a constamment refusé de donner suite aux observations de l'inspection du travail que la salariée avait sollicitée, a déménagé son bureau. Dans ces conditions, les arrêts de travail successifs pour dépression, poussée hypertensive et stress, à chaque fois en relation avec le travail sont de nature à en établir le lien avec le comportement de l'employeur et, donc, l'existence d'un harcèlement moral. L'employeur est également responsable avéré d'une inexécution de bonne foi du contrat de travail, ainsi que d'une discrimination syndicale et en raison de l'état de santé de la salariée (dommages-intérêts = 18 000 €).</p>	<p>CA Rouen, ch. soc., 11 oct. 2011, n° 11/01542 : JurisData n° 2011-028423</p>
<p>Le licenciement pour inaptitude est déclaré nul dès lors qu'il est établi que l'employeur a exercé sur la salariée des pressions morales pour obtenir d'elle une attestation en sa faveur dans le procès l'opposant à un autre salarié ce qui laisse présumer l'existence d'un harcèlement moral en raison d'agissements répétés qui ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail de la salariée, notamment dans ses relations avec ses collègues de travail, susceptible d'altérer sa santé mentale. Le médecin du travail a en outre précisé par un courrier que « tout contact professionnel dans l'entreprise présente un danger pour l'intéressée en cas de reprise du travail » (dommages-intérêts = 25 000 €)</p>	<p>CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 1^{er} déc. 2011, n° 11/01698 : JurisData n° 2011-027658</p>
<p>Une salariée a été licenciée pour son inaptitude à tous les postes de l'entreprise, liée à une situation de danger immédiat pour sa santé. Elle démontre d'une part, qu'elle a été victime d'un harcèlement moral de la part des associés de l'office notarial qui l'emploie et d'autre part, que son inaptitude trouve son origine dans ce harcèlement moral. La présomption de harcèlement ressort de l'existence d'accusations mensongères portées à son encontre, telles que sa prétendue absence de diplômes, l'accusation de vols de documents, ou le fait d'avoir empêché l'accès à son logiciel de travail durant ses congés. Au vu de ces éléments, l'employeur, quant à lui, ne justifie pas que ses actes et décisions sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. La nullité du licenciement doit être prononcée (dommages-intérêts = 25 000 €, plus 25 000 € pour agissements fautifs ayant eu des répercussions importantes sur son état de santé, la salariée ayant présenté une dépression réactionnelle).</p>	<p>CA Pau, ch. soc., 17 nov. 2011, n° 10/01133 : JurisData n° 2011-032267</p>

●Reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

<p>La salariée ayant subi un véritable trouble psychologique survenu soudainement au moment de la remise par son supérieur hiérarchique d'une lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement, cet événement, survenu aux temps et lieu du travail, constitue un fait accidentel bénéficiant de la présomption d'imputabilité de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ; l'employeur ne rapportant pas la preuve qu'il serait dû à une cause totalement étrangère au travail, l'accident doit être pris en charge au titre de la législation sur les risques professionnels.</p>	<p>CA Paris, pôle 6, ch. 12, 26 janv. 2012, n° 09/10043 : JurisData n° 2012-001177</p>
<p>C'est à bon droit que la salariée, éducatrice spécialisée sollicite la reconnaissance d'un accident du travail en raison d'un état dépressif réactionnel suite à la pression professionnelle exercée par l'employeur. Il est en effet établi qu'après un entretien au cours duquel elle et une collègue se sont affrontées avec leur supérieur hiérarchique sur l'organisation du travail, se voyant adresser des reproches sur leur manière de servir au point de décider d'user de leur droit de retrait, la salariée s'est immédiatement rendue auprès d'un médecin qui a posé le jour même un diagnostic de dépression réactionnelle à des pressions de l'employeur, ayant entraîné un arrêt de travail prolongé et prescrit une période d'hospitalisation accompagnée d'un traitement médical lourd, de sorte que ces éléments permettent de faire jouer la présomption d'imputabilité de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.</p>	<p>CA Paris, pôle 6, ch. 12, 2 févr. 2012, n° 10/09268 : JurisData n° 2012-002523</p>
<p>L'accident du travail dont a été victime une secrétaire d'accueil d'une UDAF du fait de son agression par un usager ayant entraîné une dépression réactionnelle, n'est pas imputable à la faute inexcusable de l'employeur. Si ce dernier avait connaissance du danger encouru par son personnel d'accueil à raison de la fragilité et parfois de la violence du public pris en charge dans le cadre des mesures de protection judiciaire, il avait étudié diverses configurations de la banque d'accueil à l'effet de canaliser les éventuels débordements d'agressivité des personnes suivies, il avait pris les mesures nécessaires propres à assurer dans la mesure du possible la protection de l'agent d'accueil par l'installation d'un box, fermé à mi-hauteur par une vitre, et doté d'un dispositif de sonnerie d'alarme, l'agresseur n'ayant d'ailleurs pas pu pénétrer dans le box d'accueil.</p>	<p>CA Amiens, ch. soc. 5, cab. A, 24 janv. 2012, n° 10/04047 : JurisData n° 2012-001886</p>

<p>La dépression réactionnelle professionnelle à l'origine du décès par suicide d'un agent d'EDF n'est pas imputable à la faute inexcusable de l'employeur dès lors qu'il n'est pas établi que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience que l'état psychique du salarié était dégradé et que cette dégradation justifiait de prendre des mesures autres que celles qui ont été effectivement prises et ayant consisté notamment à lui apporter un appui dans sa fonction de « responsable métier » à l'occasion d'arrêt de tranche. En effet, aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que l'employeur, qui n'avait pas accès aux informations figurant dans le dossier médical du salarié et disposait seulement des avis d'aptitude sans réserve délivrés chaque année, aurait pu connaître l'état de souffrance psychique du salarié qui n'avait pas jusque-là spécialement attiré l'attention du médecin du travail lui-même, lequel n'a prétendu avoir constaté une dépression réactionnelle professionnelle qu'au prix d'une réflexion a posteriori.</p>	<p>CA Orléans, ch. des affaires sociales, 22 févr. 2012, n° 10/00632 : JurisData n° 2012-003391</p>
<p>La salariée, vendeuse dans un commerce de tabac-presse, s'étant vue attribuer un taux d'incapacité permanente partielle de 35 % pour troubles psychopathologiques, doit, dès lors qu'ils ne relèvent pas d'un tableau des maladies professionnelles, établir que ces troubles sont essentiellement et directement imputables à ses conditions de travail. Or, l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles qui ne retient pas l'existence d'un lien direct et essentiel entre la pathologie déclarée et l'activité professionnelle, est contredit par un arrêt qui a qualifié la rupture du contrat de travail de la salariée de licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de fait de harcèlement moral et l'avis d'un psychiatre dans le sens d'une pathologie à mettre en lien avec les conditions de travail. Il s'ensuit qu'à supposer même que la salariée ait été atteinte d'une fragilité, il est avéré que ses troubles sont en relation directe et essentielle de causalité avec le harcèlement moral dont elle a été victime Il convient donc de faire droit à la demande en reconnaissance du caractère professionnel de la maladie.</p>	<p>CA Chambéry, ch. soc., 13 déc. 2011, n° 11/01287 : JurisData n° 2011-030454</p>
<p>Le malaise dont une salariée, responsable développement ressources humaines, a été victime sur son lieu et au temps du travail, car survenu lors de la remise d'une convocation à l'entretien préalable au licenciement, constitue un fait accidentel bénéficiant de la présomption d'imputabilité de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, l'employeur ne rapportant pas la preuve qu'il serait dû à une cause totalement étrangère au travail. Les constatations médicales sur la réalité du choc psychologique justifiant son hospitalisation immédiate sont suffisamment claires pour écarter la thèse d'une simulation invoquée par l'employeur.</p>	<p>CA Paris, pôle 6, ch. 12, 26 janv. 2012, n° 11/08775 : JurisData n° 2012-001179</p>
<p>Le syndrome dépressif réactionnel déclaré par la salariée, responsable de la comptabilité, doit être qualifiée de maladie professionnelle alors que le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles retient un lien direct et essentiel entre les conditions de travail habituelles et la maladie déclarée. Est en effet rapportée la preuve d'une très importante tension entre la salariée et sa supérieure hiérarchique, la salariée s'étant heurtée à une transmission difficile des informations sur la gestion des dossiers pendant son congé maternité et ces difficultés s'étant accrues dans des proportions importantes à l'approche de l'arrêt des comptes. Par ailleurs, les conditions de la présomption de faute inexcusable de l'employeur sont réunies alors que la direction des ressources humaines a été alertée directement par la salariée puis par une des ses collègues sur ce climat de tension aigu et sur les répercussions qui justifiaient des appels à l'aide réitérés restés sans réponse ; le risque signalé s'étant matérialisé lorsque la salariée a fait l'objet d'un arrêt de travail pour dépression réactionnelle une situation professionnelle.</p>	<p>CA Versailles, ch. 5, 23 févr. 2012, n° 10/02406 : JurisData n° 2012-003239</p>

• Étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur

<p>Le salarié fait valoir que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité alors que suite au remplacement de son responsable technique, ses conditions de travail se sont dégradées : surcharge de travail, réflexions incessantes et dévalorisantes, ordres confus et contradictoires, isolement du reste de l'équipe. Ces griefs doivent être écartés dès lors qu'il n'avait manifestement pas de bons rapports avec ses collègues, que les mises en garde de l'employeur étaient fondées et que l'inaptitude au poste de travail n'est pas de la responsabilité de l'employeur qui a donc tout mis en œuvre pendant deux ans pour le maintenir à son poste en l'éloignant de ses collègues, en ayant des entretiens avec lui, en saisissant la médecine du travail pour solliciter un rendez-vous auquel le salarié ne se rendra pas.</p>	<p>CA Pau, ch. soc., 5 janv. 2012, n° 10/01762 : JurisData n° 2012-005168</p>
<p>La salariée, serveuse, était soumise à des responsabilités dépassant ses compétences et sans paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires. Elle était en outre confrontée aux propos vexatoires et déplacés du gérant et du cuisinier, portant atteinte à sa dignité. L'employeur n'ayant pris aucune mesure à son égard, elle a subi une dégradation des conditions de travail et de sa santé physique et mentale, conduisant à plusieurs arrêts du fait de la dépression en réaction à son environnement professionnel, et à une déclaration d'inaptitude dès la première visite de reprise en raison d'un risque de danger immédiat, elle a bien été victime, de la part de son employeur, d'agissements répétés de harcèlement moral (dommages-intérêts = 7000 €).</p>	<p>CA Angers, ch. soc., 17 janv. 2012, n° 10/03092 : JurisData n° 2012-000491</p>
<p>Le contrat de travail de la salariée, employée d'immeuble, stipulait expressément qu'elle dépendait hiérarchiquement du seul syndic auquel elle devait rendre compte. Or la présidente du conseil syndical s'était érigée de fait en contremaîtresse et contrôlait son travail, lui tenait des propos désagréables, entraînant des pressions anormales à l'égard de la salariée engendrant une situation de stress avec des conséquences sur sa santé, notamment des troubles psycho-pathologiques et une déclaration d'inaptitude. Alerté, le syndic employeur ne paraît pas avoir entrepris de démarches pour trouver une issue à la situation. En conséquence, le licenciement pour inaptitude physique doit être considéré comme la conséquence du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat et il est dépourvu de cause réelle et sérieuse (dommages-intérêts = 10 000 €).</p>	<p>CA Dijon, ch. soc., 26 janv. 2012, n° 11/00102 : JurisData n° 2012-001838</p>
<p>La salariée justifie avoir été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, finalement licencié pour faute grave. Les difficultés rencontrées sur son secteur du fait de ses interventions, ses réticences pour valider des commandes, des remarques méprisantes et tentatives de l'isoler ont gravement altéré son état de santé et ont entraîné son inaptitude à tout poste dans l'entreprise après une seule visite médicale de reprise avec la mention « danger immédiat ». L'employeur a bien fini par sanctionner le supérieur après mise en œuvre du droit d'alerte par les représentants du personnel. Mais en refusant de prendre immédiatement les mesures nécessaires, il a manqué à son obligation de sécurité de résultat (dommages-intérêts pour harcèlement moral = 3 000 € ; au titre du manquement à l'obligation de sécurité de résultat = 1 000 €).</p>	<p>CA Paris, pôle 6, ch. 4, 10 janv. 2012, n° 10/03154 : JurisData n° 2012-000152</p>

<p>Suite à l'agression physique et verbale d'un salarié par le supérieur hiérarchique, et comme conséquence directe des violences comme l'a reconnu la caisse primaire d'assurance maladie qui a pris en charge l'accident du travail, le salarié a été déclaré par le médecin du travail inapte à tout poste avec danger immédiat et licencié. Alors que la gérante, au courant de ces débordements, n'est jamais intervenue pour les faire cesser, alors qu'ils généraient un stress pour le salarié, l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat, tant avant les faits en cause qu'après. Le licenciement pour inaptitude doit dès lors être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse (dommages-intérêts = 7 000 €).</p>	<p>CA Orléans, ch. soc., 9 févr. 2012, n° 11/01319 : JurisData n° 2012-003554</p>
--	--

● **Manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles**

<p>Le retrait du téléphone portable professionnel, la persistance de ce retrait et l'exigence d'une présence constante au sein de l'agence hors autorisation d'absence caractérisent des conditions de travail dégradées, anormales et vexatoires imposées à la salariée pour l'exécution du préavis d'un licenciement par ailleurs fondé, même s'ils ne caractérisent pas un harcèlement moral. Ils sont exclusifs de l'exécution par l'employeur de bonne foi des obligations du contrat de travail dont il reste débiteur même durant ce préavis. Par conséquence, la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral doit être rejetée mais il sera alloué à la salariée 1 500 € de dommages et intérêts pour préjudice moral du fait des conditions vexatoires ayant entourées son licenciement et plus précisément l'exécution d'une partie de la période de préavis.</p>	<p>CA Metz, ch. soc., 31 janv. 2012, n° 12/00042 et 10/00644 : JurisData n° 2012-002979</p>
<p>C'est à bon droit que la salariée considère que le contrat de travail a été exécuté de mauvaise foi compte tenu de l'attitude de l'employeur qui a conduit une procédure disciplinaire sans justification et sans suite, procédé à la clôture du poste de travail par des panneaux en plastique, l'a critiquée et humiliée, a multiplié des avances lui adressant des courriers électroniques aux propos désobligeants et a enfin tenté de lui imposer des mutations fantômes, tous ces agissements l'ayant conduite à un état dépressif. L'employeur a gravement manqué à ses obligations contractuelles, causant un grave préjudice à la salariée, dont la santé a été mise en péril, réparé par la somme de 10 000 €.</p>	<p>CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 15 mars 2012, n° 11/02417 : JurisData n° 2012-004850</p>

● **Médiation de l'article L. 1152-6 du Code du travail**

<p>Si l'article L. 1152-6 du Code du travail institue une procédure spéciale de médiation en matière de harcèlement moral, cette procédure constitue une simple faculté nécessitant l'accord des parties pour sa mise en œuvre et non un droit pour le salarié. À défaut d'accord, le juge ne peut se substituer aux parties et désigner un médiateur. Les dispositions générales sur la médiation ne prévoient pas davantage que le juge pourrait imposer la désignation d'un médiateur. Au contraire, l'article 131-1 du code de procédure civile prévoit expressément l'accord des parties pour qu'une telle désignation soit possible.</p>	<p>CA Douai, 24 févr. 2012, n° 11/03957 : JurisData n° 2012-005419</p>
--	---

MOTS-CLÉS : Santé et sécurité au travail - Risques psychosociaux - Cours d'appel - Panorama 2012
Cours d'appel - Panorama - Risques psychosociaux