



**Harcèlement moral : illustrations concrètes d'après la  
jurisprudence**

Une telle confusion vous exposerait, en cas de dénonciation abusive, à des sanctions.

Voici des faits dans lesquels la Cour de cassation a reconnu l'existence d'un harcèlement moral.

➤ **Dénigrement et brimade**

En l'espèce, le salarié avait reçu des ordres et des critiques d'une salariée qui se serait comportée comme sa supérieure et lui aurait lancé des quolibets (propos moqueurs).

Il avait aussi été destinataire de courriers "insistants" de son employeur.

La Cour de cassation a retenu la nécessité d'une réalité d'actes répétés et injustifiés caractérisant une violence morale et psychologique de nature à nuire au salarié pour pouvoir caractériser dans cette affaire, une faute imputable à l'employeur constitutive d'un harcèlement moral.

Cass. Soc. 24 juin 2009, n° 07-43994

➤ **Critique injustifiée**

Le supérieur hiérarchique de la salariée s'était livré, de manière répétée et dans des termes humiliants, à une critique de l'activité de cette dernière, en présence d'autres salariés.

Cass. Soc. 8 juillet 2009, n° 08-41638

➤ **Humiliation publique**

Propos blessants et humiliants proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique.

Cass. Soc. 12 juin 2014, n° 13-13.951

➤ **Mesure vexatoire**

Le salarié avait fait l'objet de multiples mesures vexatoires, telles que :

- l'envoi de notes contenant des remarques péjoratives assénées sur un ton péremptoire propre à le discréditer,
- des reproches sur son "incapacité professionnelle et psychologique" et sa présence "nuisible et inutile",
- le retrait des clés de son bureau,

- sa mise à l'écart du "comité directeur",
- la diminution du taux horaire de sa rémunération.

La Cour de cassation a retenu que ces faits ne pouvaient pas être justifiés par l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

Cass. Soc. 26 mars 2013, n° 11-27.964

#### ➤ **Tâche dévalorisante**

Le fait de confier à un salarié des tâches ne correspondant pas à sa qualification, d'opérer des retenues sur salaire injustifiées et d'opérer un discrédit auprès de ses collègues est constitutif d'un harcèlement moral.

Cass. Crim. 6 février 2007, n° 06-82.601

#### ➤ **Agressivité**

Le comportement agressif du supérieur hiérarchique traduisant une volonté de restreindre les fonctions du salarié (rétrogradation) sans explications constitue des faits de harcèlement moral.

Cass. Soc. 24 juin 2009, n° 07-45.208

Dans une autre affaire, la Cour de cassation a relevé que les propos dénoncés par la partie civile ("comment on peut engager des bons à rien comme cela" et "si vous ne savez pas porter, vous n'avez qu'à pas prendre des métiers d'homme"), excédaient les limites du pouvoir de direction du prévenu.

Cass. Crim. 19 juin 2018, n° 17-82.649

#### ➤ **Tâche dépassant ses capacités**

Confier au salarié de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités et mettant en jeu sa santé peut être assimilé à du harcèlement moral.

Cass. Soc. 7 janvier 2015, n° 13-17.602

#### ➤ **Mise au placard**

Salarié installé dans un local exigu, dépourvu de chauffage et d'outils de travail avec interdiction de parler à ses collègues.

Cass. Soc. 29 juin 2005, n° 03-44.055

Ou encore, le fait de s'opposer à ce qu'un salarié reprenne ses fonctions après un transfert d'entreprise et de l'obliger à prendre ses congés afin de l'écartier de ses fonctions.

Cass. Soc. 12 juin 2019, n° 17-13.636

➤ **Privation d'outils de travail**

Injures à caractère racial et défaut de bureau, d'ordinateur et de téléphone au retour d'un congé maternité.

Cass. Crim. 16 février 2010, n° 09-84.013

➤ **Avertissements infondés**

Salariée subissant 4 avertissements dont aucun n'est fondé et sans reproche préalable.

Cass. Soc. 22 mars 2007, n° 04-48308

➤ **Bore-out, ennui au travail**

Un récent arrêt rendu par une Cour d'appel a retenu le bore-out (ennui au travail) comme constitutif de harcèlement moral.

Les conditions de travail du salarié (ennui et manque d'activité) sont en lien avec son état de santé dégradé (dépression, crise d'épilepsie).

L'employeur n'a pas réussi à prouver que ces éléments n'étaient pas constitutifs de harcèlement moral.

Il est donc condamné à verser des dommages-intérêts au salarié.

CA Paris, 2 juin 2020, n° 18/05421

➤ **Pression disciplinaire**

Nombreuses convocations à des entretiens préalables dans le cadre de 4 procédures disciplinaires dont 2 restées sans suite pendant une période de fragilité du salarié et une inaptitude liée à son état dépressif résultant de la dégradation de ses conditions de travail.

Il convient de retenir qu'il suffit, pour le salarié, de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement pour disposer de moyens d'action à la fois devant le Conseil de Prud'hommes et devant le juge pénal.

En revanche, dénoncer à tort des faits de harcèlement moral peut avoir de lourdes conséquences aussi bien pour le salarié mais aussi pour la personne faisant l'objet de telles accusations.

Cass. Soc. 18 mars 2014, n° 13-11.174