

Le harcèlement peut durer « une plus ou moins longue période »

Le Code du travail (article L. 1152-1) dispose qu' « *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 psychique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Il résulte des dispositions mêmes de la loi que le harcèlement suppose la répétition. La question s'est posée de savoir si cette répétition devait s'inscrire sur une plus ou moins longue période.

Ainsi, dans l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 26 mai 2010, le salarié contestait la décision rendue en appel. Les juges avaient considéré que les événements (qu'il invoquait à l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral) s'étaient « *déroulés au cours d'une très brève période de temps* » de sorte qu'ils étaient « *insuffisants pour caractériser un harcèlement moral* ». La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel et énonce que « *les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période* ».

Cet arrêt est la confirmation, plus explicite, de l'arrêt rendu le 27 janvier 2010. Dans cet arrêt, la Cour de cassation avait retenu la demande de dommages-intérêts d'une salariée pour des faits « *même s'ils s'étaient produits sur une période relativement brève* ». La solution est la même que dans l'arrêt du 26 mai, tout en étant, cependant, plus solennelle : il s'agit d'un arrêt de cassation ⁽¹⁾ ; le principe est maintenant posé de manière générale.

La solution retenue par la Cour d'appel dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 26 mai pouvait sembler

étonnante : elle reconnaissait que « *des menaces ou des propos dégradants [avaient] pu être tenus par l'employeur* » mais considérait que la période sur laquelle ils s'étaient déroulés ne permettait pas de caractériser le harcèlement moral.

Consacrer la solution rendue en appel aurait entraîné de nouvelles interrogations : à partir de quelle durée la période est-elle suffisamment longue pour permettre la qualification de harcèlement moral ? Comment qualifier les agissements commis pendant ces périodes trop courtes ? La Cour de cassation préfère reprendre sa solution de janvier 2010, relevant que la cour d'appel « *a ajouté au texte légal une condition qu'il ne prévoit pas* », à savoir la durée sur laquelle se serait produit le harcèlement.

La solution a son importance : l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité. Or, le harcèlement n'est pas toujours le fait de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique. Il peut aussi s'agir d'un harcèlement entre collègues. Il appartient alors à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour le faire cesser.

⁽¹⁾ – L'arrêt rendu le 27 janvier 2010 était un arrêt de rejet, c'est-à-dire que la Cour de cassation avait alors rejeté le pourvoi formé contre l'arrêt d'appel (et donc avait approuvé la solution rendue en appel).