

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 28 janvier 2010

N° de pourvoi: 08-42616

Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp, président

M. Trédez, conseiller apporteur

M. Foerst, avocat général

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 27 mars 2008), que Mme X..., engagée par la société Leroy Merlin France le 6 novembre 1989, occupait en dernier lieu les fonctions de responsable du rayon décoration du magasin d'Osny ; qu'à la suite d'un accident du travail survenu le 19 décembre 2002, la salariée a été déclarée lors de la visite médicale de reprise, le 7 mars 2003, apte à reprendre son poste, le médecin du travail précisant «durant trois mois, pas de port de manutention répétée, pas de port de charges lourdes, siège assis-debout impératif» ; qu'à plusieurs reprises la salariée a été revue par le médecin du travail à l'occasion de rechutes ou de nouvel accident en relation avec l'accident initial, le praticien concluant à chaque fois à l'aptitude de la salariée à son poste de travail mais avec des restrictions toujours plus importantes ; qu'après avoir refusé un poste d'employée administrative, un poste en comptabilité fournisseur, un poste d'hôtesse service client et un poste d'hôtesse aux matériaux, la salariée a été licenciée le 30 mai 2005 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour harcèlement moral ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de Mme X... avait

été prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1226-8 du code du travail , alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié qui n'est déclaré apte à reprendre son poste qu'avec des restrictions incompatibles avec l'exercice de son emploi dans l'entreprise n'a pas à être réintégré dans son poste ; qu'en l'espèce, le poste de responsable de rayon nécessitant que son titulaire assure la responsabilité de «la gestion quotidienne, de l'organisation et de l'approvisionnement de la gamme de produits suivant les critères établis dans la société» et doive «assurer, au sein du rayon, la coordination du travail au quotidien», ce poste impose à son titulaire d'effectuer, au moins ponctuellement, des tâches de manutention de sorte que les restrictions qui interdisent au salarié d'effectuer toute tâche de manutention un tant soit peu importante sont incompatibles avec l'emploi de responsable de rayon ; qu'en jugeant pourtant que le poste de responsable de rayon excluait la réalisation de tâches de manutention, de sorte que Mme X... aurait dû être réintégrée à un tel poste, la Cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles régissant le poste de responsable de rayon et l'article L. 122-32-4 du code du travail devenu l'article L. 1226-8 du même code ;

2°/ que le salarié qui n'est déclaré apte à reprendre son poste qu'avec des restrictions incompatibles avec l'exercice de son emploi dans l'entreprise n'a pas à être réintégré dans son poste ; qu'aux termes des dispositions conventionnelles, le poste de responsable de rayon nécessite que son titulaire assure la responsabilité de «la gestion quotidienne, de l'organisation et de l'approvisionnement de la gamme de produits suivant les critères établis dans la société» et doive «assurer, au sein du rayon, la coordination du travail au quotidien» ; qu'en jugeant que le poste de responsable de rayon excluait la réalisation de tâches de manutention, de sorte que Mme X... aurait dû être réintégrée à un tel poste, sans rechercher s'il ne résultait pas des règles établies dans la société que le responsable de rayon doit effectuer des tâches de manutention, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions conventionnelles régissant le poste de responsable de rayon et de l'article L.122-32-4 du code du travail devenu l'article L. 1226-8 du même code ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1226-8 du code du travail, que si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ; que selon les dispositions de l'article L. 4624-1 dudit code, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs ; que le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que, si pour chacun des avis relatifs à l'aptitude de la salariée à occuper son emploi et qui n'avaient pas été contestés, le médecin du travail avait émis d'importantes réserves, il n'avait cependant jamais rendu un avis d'inaptitude de l'intéressée aux fonctions de responsable de rayon ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est encore fait grief à l'arrêt d'avoir dit que Mme X... avait été victime de harcèlement moral de la part de la société Leroy Merlin France, alors, selon le moyen :

1°/ que le harcèlement moral suppose que soient caractérisés des actes de l'employeur constitutifs d'une atteinte délibérée aux droits et à la dignité du salarié ; qu'en l'espèce, pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a reproché à l'employeur d'avoir imposé à la salariée des tâches de manutention qui ne rentraient pas dans ses attributions puis de lui avoir proposé des solutions de reclassement à un niveau inférieur ; que pourtant, la réalisation de certaines tâches de manutention étant inhérente aux fonctions de responsable de rayon, l'employeur n'avait commis aucune faute en imposant de telles tâches à la salariée puis en mettant tout en oeuvre pour chercher à la reclasser dès lors qu'il apparaissait qu'elle ne pouvait pas accomplir ces tâches de manutention, de sorte qu'en retenant l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé l'article L. 122-49 du code du travail, devenu l'article L. 1152-1 du même code ;

2°/ que le harcèlement moral suppose que soient caractérisés des actes de l'employeur constitutifs d'une atteinte délibérée aux droits et à la dignité du salarié ; qu'en l'espèce, pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a reproché à l'employeur d'avoir imposé à la salariée des tâches de manutention qui ne rentraient pas dans ses attributions puis de lui avoir proposé des solutions de reclassement à un niveau inférieur ; que même à supposer que les tâches de manutention ne rentrent effectivement pas dans les fonctions d'un responsable de rayon, le seul fait de demander à un salarié d'effectuer de telles tâches et de chercher à le reclasser dès lors qu'il ne pouvait pas accomplir ces tâches ne suffisait pas à caractériser une atteinte délibérée aux droits et à la dignité de ce salarié, de sorte qu'en statuant par des motifs qui ne permettent pas de caractériser l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-49 du code du travail, devenu l'article L. 1152-1 du même code ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1152-1 du code du travail, que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ;

Et attendu, qu'en retenant que l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs, qu'il avait proposé des postes d'un niveau inférieur à celui d'agent de maîtrise, en particulier à cinq reprises le poste d'hôtesse au service client qui était lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a caractérisé le harcèlement moral dont la salariée avait été victime ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Leroy Merlin France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Leroy Merlin à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit janvier deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Leroy Merlin France

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame X... a été prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L.122-32-4 du Code du travail, d'AVOIR condamné en conséquence la société LEROY MERLIN FRANCE à payer à Madame X... la somme de 33.000 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L.122-32-7 du Code du travail et d'AVOIR ordonné le remboursement pas la société LEROY MERLIN FRANCE aux ASSEDIC de l'Ouest Francilien des indemnités de chômage perçues par Madame X... dans la limite de six mois,

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'il importe dès lors à la cour de déterminer si les motifs de la rupture qui s'y trouvent mentionnés, à savoir le refus par la salariée des propositions de reclassement de l'employeur faisant suite aux « restrictions apportées par la médecine du travail à la tenue de sa mission de responsable de rayon », sont de nature à justifier son licenciement ; qu'il est constant que selon les dispositions conventionnelles applicables, le salarié qui occupe les fonctions de Responsable de rayon : « Contribue au développement de son rayon et à la réalisation des objectifs annuels de chiffre d'affaires, notamment en : mettant en oeuvre les décisions prises avec l'équipe, par exempté la construction de l'offre, la préparation des opérations commerciales ; aidant et formant les conseillers de vente dans l'élaboration des argumentaires de vente, la mise en valeur des produits ; Il est ainsi responsable de la gestion quotidienne, de l'organisation et de l'approvisionnement de la gamme de produits suivant les critères établis dans la société ; Il est naturellement un relais de son chef de secteur en ce qu'il est amené à : former les conseillers de vente nouvellement embauchés ; assurer, au sein du rayon, la coordination du travail au quotidien » ; qu'il n'est fait nulle mention dans cette liste, même de façon implicite ou allusive, de tâches de manutention ; que selon les dispositions de l'Annexe Employés à la convention collective du Bricolage, les tâches relatives à l'approvisionnement des rayons relèvent des salariés ayant le statut

d'employés et parmi eux des vendeurs à la découpe ; qu'ainsi, à moins d'un accord formel de l'intéressée, inexistant en l'espèce, le poste de Responsable de Rayon occupé par madame X..., qui avait le statut d'Agent de maîtrise, excluait la réalisation de tâches de manutention ; que si pour chacun de ses avis relatifs à l'aptitude de la salariée à occuper son emploi, le médecin du travail a émis d'importantes réserves allant jusqu' à prohiber tout port de charges lourdes, il n'a cependant jamais rendu un avis d'inaptitude de l'intéressée aux fonctions de Responsable de Rayon telles qu'elles résultent des dispositions conventionnelles précitées ; que madame X... devait donc à l'issue des périodes de suspension de son contrat de travail résultant de son accident du travail du 19 décembre 2002 retrouver, conformément aux dispositions de l'article L.122-32-4, alinéa 1er, du Code du travail, son emploi ou emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ; qu'en cherchant à reclasser madame X... sur d'autres emplois, au surplus moins qualifiés et moins bien rémunérés, et sollicité à cet égard l'avis du médecin du travail, alors qu'un tel reclassement n'avait pas lieu d'être au regard des avis rendus par ce praticien sur l'aptitude de l'intéressée au poste de Responsable de rayon, le licenciement de madame X... a été prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L 122-32-4 du Code du travail ; que, dès lors, madame X... est en droit de prétendre, en application des dispositions de l'article L 122-32-7, alinéa 1er, du Code du travail, à une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires ; que la cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour évaluer le préjudice subi par madame X... du fait de son licenciement à la somme de 33.000 € au paiement de laquelle il convient de condamner la société LEROY-MERLIN FRANCE ; sur le remboursement des allocations de chômage, qu'il convient, en application des dispositions de l'article L.122-14-4 du Code du travail, de condamner la société LEROY-MERLIN FRANCE à rembourser aux ASSEDIC, dans la limite de six mois, le montant des allocations de chômage perçues par madame X... du fait de son licenciement,

1- ALORS QUE le salarié qui n'est déclaré apte à reprendre son poste qu'avec des restrictions incompatibles avec l'exercice de son emploi dans l'entreprise n'a pas à être réintégré dans son poste ; qu'en l'espèce, le poste de responsable de rayon nécessitant que son titulaire assure la responsabilité de « la gestion quotidienne, de l'organisation et de l'approvisionnement de la gamme de produits suivant les critères établis dans la société » et doive « assurer, au sein du rayon, la coordination du travail au quotidien », ce poste impose à son titulaire d'effectuer, au moins ponctuellement, des tâches de manutention de sorte que les restrictions qui interdisent au salarié d'effectuer toute tâche de manutention un tant soit peu importante sont incompatibles avec l'emploi de responsable de rayon ; qu'en jugeant pourtant que le poste de responsable de rayon excluait la réalisation de tâches de manutention, de sorte que Madame X... aurait dû être réintégrée à un tel poste, la Cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles régissant le poste de responsable de rayon et l'article L.122-32-4 du Code du travail devenu l'article L.1226-8 du même code.

2- ALORS, en tout état de cause, QUE le salarié qui n'est déclaré apte à reprendre son poste qu'avec des restrictions incompatibles avec l'exercice de son emploi dans l'entreprise n'a pas à être réintégré dans son poste ; qu'aux termes des dispositions conventionnelles, le poste de responsable de rayon nécessite que son titulaire assure la responsabilité de « la gestion quotidienne, de l'organisation et de l'approvisionnement de la gamme de produits suivant les critères établis dans la société » et doive « assurer, au sein du rayon, la coordination du travail au quotidien » ; qu'en jugeant que le poste de responsable de rayon excluait la réalisation de tâches de manutention, de sorte que

Madame X... aurait dû être réintégrée à un tel poste, sans rechercher s'il ne résultait pas des règles établies dans la société que le responsable de rayon doit effectuer des tâches de manutention, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions conventionnelles régissant le poste de responsable de rayon et de l'article L.122-32-4 du Code du travail devenu l'article L.1226-8 du même code.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que Madame X... a été victime de harcèlement moral de la part de la société LEROY MERLIN FRANCE et d'AVOIR condamné en conséquence la société LEROY MERLIN FRANCE à payer à Madame X... la somme de 20.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par la salariée du fait de ce harcèlement,

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L.122-49 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'aux termes de l'article L.122-52 du même Code, en cas de litige relatif à l'application de cet article L.122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, 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 ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'il n'est fait nulle mention dans la liste des fonctions incombant au Responsable de rayon, telle qu'elle résulte des dispositions conventionnelles précitées, de tâches de manutention, même de façon implicite ou allusive ; que selon les dispositions de l'Annexe Employés à la convention collective du Bricolage, les tâches relatives à l'approvisionnement des rayons relèvent des salariés ayant le statut d'employés, et parmi eux des vendeurs à la découpe ; que la société LEROY MERLIN FRANCE ne pouvait ignorer que le poste de Responsable de Rayon occupé par madame X..., laquelle avait le statut d'Agent de maîtrise, excluait en application des dispositions conventionnelles précitées la réalisation de toutes tâches de manutention, à moins d'un accord formel de l'intéressée, inexistant en l'espèce ; qu'elle a cependant sans cesse imposé à la salariée, contre son gré, la réalisation de tâches de manutention lourde, à la suite de quoi madame X... s'est trouvée victime d'un accident du travail, le 19 décembre 2002, à l'origine de se nombreux arrêts de travail ; que si madame X... a repris, à l'issue de chacun de ses arrêts de travail, son poste de Responsable de Rayon, son employeur ne lui en a pas moins imposé, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourdes étrangères à sa fonction, provoquant à chaque fois un nouvel arrêt de travail et un nouvel avis du médecin du travail confirmant l'inaptitude de l'intéressée à effectuer de telles tâches ; que fort de ces avis, la société LEROY MERLIN FRANCE a proposé à de nombreuses reprises et de manière insistante à madame X..., en arguant du danger auquel était exposée sa santé, des postes d'un niveau inférieur à celui d'agent de maîtrise ; qu'elle lui a plus particulièrement proposé à cinq reprises le poste d'hôtesse au Service Clients, les 16 et 21 novembre 2004 ainsi qu' en avril 2005, qui était certes assorti du maintien de sa rémunération antérieure, mais qui impliquait un mouvement continu des bras, incompatible avec les préconisations du médecin du travail ; qu'ainsi, il apparaît que l'employeur, ne

tenant aucun compte des avis du médecin du travail et agissant au mépris de son obligation de sécurité de résultat, a mis en péril la santé de madame X... et a tiré argument de ce péril qu'il avait lui-même créé pour exercer sur la salariée des pressions insistantes et répétées tendant à lui faire accepter des fonctions de niveau inférieur impliquant une baisse sensible de sa rémunération ou incompatibles avec son état de santé ; que l'ensemble de ces faits apparaissent de nature à faire présumer que madame X... a subi de la part de la société LEROY MERLIN FRANCE des agissements répétés ayant eu pour objet et pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé et de compromettre son avenir professionnel ; que l'intimée n'apporte aucun élément de nature à établir que de tels agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral ni ne sont justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'il suit de tout ce qui précède ainsi que des explications des parties et des pièces qu'elles ont produites aux débats que madame X... a été victime de harcèlement moral de la part de la société LEROY MERLIN FRANCE ; que la cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour évaluer à la somme de 20.000 € le préjudice subi du fait de ce harcèlement par madame X..., au paiement de laquelle il convient, à titre de dommages-intérêts, de condamner la société LEROY MERLIN FRANCE,

1- ALORS QUE le harcèlement moral suppose que soient caractérisés des actes de l'employeur constitutifs d'une atteinte délibérée aux droits et à la dignité du salarié ; qu'en l'espèce, pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel a reproché à l'employeur d'avoir imposé à la salariée des tâches de manutention qui ne rentraient pas dans ses attributions puis de lui avoir proposé des solutions de reclassement à un niveau inférieur ; que pourtant, la réalisation de certaines tâches de manutention étant inhérente aux fonctions de responsable de rayon, l'employeur n'avait commis aucune faute en imposant de telles tâches à la salariée puis en mettant tout en ..uvre pour chercher à la reclasser dès lors qu'il apparaissait qu'elle ne pouvait pas accomplir ces tâches de manutention, de sorte qu'en retenant l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel a violé l'article L.122-49 du Code du travail, devenu l'article L.1152-1 du même code.

2- ALORS, en tout état de cause, QUE le harcèlement moral suppose que soient caractérisés des actes de l'employeur constitutifs d'une atteinte délibérée aux droits et à la dignité du salarié ; qu'en l'espèce, pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel a reproché à l'employeur d'avoir imposé à la salariée des tâches de manutention qui ne rentraient pas dans ses attributions puis de lui avoir proposé des solutions de reclassement à un niveau inférieur ; que même à supposer que les tâches de manutention ne rentrent effectivement pas dans les fonctions d'un responsable de rayon, le seul fait de demander à un salarié d'effectuer de telles tâches et de chercher à le reclasser dès lors qu'il ne pouvait pas accomplir ces tâches ne suffisait pas à caractériser une atteinte délibérée aux droits et à la dignité de ce salarié, de sorte qu'en statuant par des motifs qui ne permettent pas de caractériser l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.122-49 du Code du travail, devenu l'article L.1152-1 du même code.

Publication : Bulletin 2010, V, n° 27

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 27 mars 2008

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maladie du salarié - Maladie ou accident non professionnel - Suspension du contrat - Terme - Visite de reprise - Déclaration d'aptitude - Effets - Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire - Nécessité

Il résulte de l'article L. 1226-8 du code du travail, que si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ; selon les dispositions de l'article L. 4624-1 dudit code, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs ; le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions.

Est donc justifiée la décision de la cour d'appel qui constate que les avis d'aptitude avec réserve n'ayant pas été contestés par l'employeur, ce dernier devait redonner au salarié, qui n'avait pas été déclaré inapte, son emploi initial

TRAVAIL REGLEMENTATION, SANTE ET SECURITE - Services de santé au travail - Examens médicaux - Visite de reprise - Déclaration d'aptitude - Déclaration d'aptitude avec réserve - Contestation - Défaut - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Exclusion - Intention de son auteur

Il résulte de l'article L. 1152-1 du code du travail, que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Est donc constitutif d'un harcèlement moral, le fait pour un employeur d'imposer au salarié de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis de proposer à plusieurs reprises un poste d'un niveau inférieur lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Applications diverses - Employeur imposant au salarié de manière répétée des tâches ou un poste incompatibles avec les prescriptions du médecin du travail

Précédents jurisprudentiels :

Sur le n° 1 : Sur l'obligation pour l'employeur de réintégrer dans son emploi précédent ou

un emploi similaire un salarié déclaré apte par le médecin du travail à l'issue de la visite de reprise, dans le même sens que : Soc., 9 avril 2008, pourvoi n° 07-41.141, Bull. 2008, V, n° 81 (cassation partielle), et l'arrêt cité.

Sur le n° 2 : Sur l'intention de nuire qui n'est pas un élément constitutif du harcèlement moral, dans le même sens que : Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 08-41.497, Bull. 2009, V, n° 248 (cassation partielle). Sur la caractérisation d'un harcèlement moral, à rapprocher : Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 07-45.321, Bull. 2009, V, n° 247 (rejet)

Textes appliqués :

- Sur le numéro 1 : article L. 1226-8 du code du travail
- Sur le numéro 2 : article L. 1152 -1 du code du travail