

Harcèlement et droit de retrait : pas d'extrapolation...

Source : MIROIR SOCIAL. 23 octobre 2013

Thème: [Santé & conditions de travail](#)

Dans cette affaire, une salariée engagée par une association en qualité de chargée d'études se plaignait de harcèlement moral et sexuel de la part d'un conseiller technique du président de l'association. Elle a fait connaître l'exercice de son droit de retrait par courrier avant de se trouver en arrêt de travail pour maladie. Puis, le médecin du travail l'a déclarée inapte à tout poste de travail au sein de l'entreprise, en visant un danger immédiat. Suite à son licenciement pour inaptitude intervenu concomitamment avec sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur pour harcèlement moral et sexuel et en paiement de diverses sommes, la salariée a intenté une action prud'homale.

- Pour mémoire, il appartient au salarié qui se prévaut d'un harcèlement moral ou sexuel d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, à charge pour l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.

Les témoignages de plusieurs salariés faisant état de tentatives déplacées sur le personnel féminin, ainsi que des critiques humiliantes et dévalorisantes constituaient-ils des éléments de nature à faire présumer un harcèlement moral et sexuel ?

En matière de harcèlement, la charge de la preuve est partagée et l'article L. 1154-1 du Code du travail, dispose qu'en présence d'une présomption simple de harcèlement sur son personnel, l'employeur doit se justifier en démontrant que les agissements litigieux sont étrangers à toute forme de harcèlement.

Le « salarié présumé victime » ne doit pas s'appuyer sur des faits hypothétiques pour pouvoir obtenir la réparation de ces préjudices. En l'espèce, les attestations produites relataient soit des propos ou comportements du mis en cause qui ne concernaient pas directement la salariée, soit émanaient de personnes qui reprenaient des propos que la salariée leur avait tenus. Dès lors, la salariée n'établissait pas la matérialité de fait précise et concordante pouvant laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel à son égard.

La salariée en arrêt maladie pouvait-elle légitimement arguer de l'exercice de son droit de retrait ?

Dans sa situation, la notion de danger grave et imminent pour sa santé était-elle justifiée ? L'article L. 4131-3 du Code du travail prévoit l'exercice du droit de retrait pendant l'exécution du contrat de travail. Or, le contrat de travail de la salariée était suspendu pour cause de maladie, ce qui écartait de facto l'utilité et le fondement même de ce droit.

À travers cet arrêt d'espèce, la Cour de Cassation nous démontre son attachement au sens même des règles de droit. Le harcèlement qu'il soit moral ou sexuel est une accusation grave, il ne s'agit pas là de dire à tout-va que l'on est harcelé par un tel ou un tel sur la base de rumeurs, de bruits de couloirs, en somme sur fond de « téléphone arabe ». Quant au droit de retrait, sa source réside dans la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, son exercice doit donc se justifier par la réalité concrète des conditions de travail et non une réalité abstraite.

Mots-clés : [Droit de retrait](#), [Harcèlement](#),