

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°11 – Sept. 2011

Harcèlement moral

Si le juge estime que la présomption est établie, il lui appartient d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer qu'il n'y a pas de harcèlement.

Comment le harcèlement moral est-il « prouvé » ?

En matière de harcèlement moral, les juges ont précisé que le salarié doit établir la matérialité de faits « précis et concordants » qui constituent selon lui un harcèlement moral (cass. soc. 25 janvier 2011, n° 09-42766 FSPBR). Cela ne signifie pas qu'il faut « prouver » que ces faits constituent du harcèlement. C'est au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, l'employeur doit alors prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions à l'encontre de l'intéressé sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement

Retrait de Permis

Pour nombre de salariés, la perte du permis de conduire signifie l'arrêt de leur activité professionnelle.

La Cour de Cassation a décidé de parer à la systématisation, en distinguant entre les infractions commises par le salarié pendant son activité professionnelle et celles commises en dehors de celle-ci.

Dans l'hypothèse où les faits que l'employeur reproche à son salarié seraient commis pendant le temps de travail, la jurisprudence considère qu'il y a indiscutablement une faute grave permettant de justifier le licenciement du salarié.

En revanche, la réponse est moins tranchée lorsque la perte du titre de conduite résulte d'infractions commises dans le cadre de la vie personnelle du salarié, soit en dehors du temps de travail.

Le 3 mai 2011, la Cour de Cassation se prononçait sur le licenciement pour faute grave d'un salarié dont le permis de conduire avait été suspendu.

Embauché en tant qu'ouvrier nettoyeur, il n'était plus en mesure de conduire le véhicule mis à sa disposition.

La Cour de cassation a tout d'abord appliqué un principe selon lequel un employeur ne peut se référer à des faits relevant de la vie personnelle d'un salarié pour le licencier.