

Harcèlement et certificat médical

Preuve du harcèlement et insuffisance du seul certificat médical

La Cour de Cassation a récemment rappelé la difficulté d'établir la réalité d'un harcèlement : en l'espèce, la production de deux documents médicaux n'était corroborée par aucun autre élément au cas d'espèce.

Dans une décision n°11-22174, en date du 29 janvier 2013, la Chambre sociale de la Cour de Cassation s'est prononcée sur le litige suivant.

Un salarié était employé comme chef de rayon par une entreprise d'outillage depuis près de vingt ans, avant de faire l'objet d'un avertissement, puis d'un licenciement pour faute grave peu de temps après.

Contestant le motif de son licenciement et arguant avoir été victime de discrimination syndicale, mais aussi de harcèlement moral (puisqu'il impute une symptomatologie anxio-dépressive à des brimades continues de sa direction), il saisit jusqu'à la Haute juridiction.

A l'appui de son argumentation, il se réfère à deux pièces médicales.

Il s'est ainsi prévalu d'une part, d'un certificat médical établi par un médecin psychiatre "certifiant donner des soins à M. X... pour une symptomatologie anxio-dépressive s'inscrivant dans le cadre de troubles de l'adaptation réactionnels à une situation conflictuelle l'opposant à sa hiérarchie dans le cadre de son travail", et d'autre part, d'un courrier de ce même médecin au confrère qui lui avait adressé ce patient et précisant que l'intéressé "présente un authentique état

dépressif qui survient dans un contexte de conflit l'opposant au directeur du magasin ; les brimades, critiques perpétuelles dont il fait l'objet, ont entraîné chez l'intéressé une déstabilisation de son équilibre psychologique, il en résulte des sentiments de dévalorisation et d'incapacité (...) cette situation de dévalorisation est également entretenue par le fait que le sujet fasse déjà l'objet d'une reconnaissance de travailleur handicapé en raison de problème rachidiens ; l'examen retrouve une réelle tristesse avec une labilité émotionnelle, des manifestations d'anxiété entraînant diverses somatisations (...)"

C'est dans ce cadre que la Cour considère que :

"(...) la cour d'appel devant laquelle le salarié apportait seulement les documents médicaux qu'elle a examinés, a souverainement estimé qu'ils n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement en l'absence de tout autre élément apporté ou même seulement allégué relatif aux brimades dont il aurait pu faire l'objet, d'autre part, que si le salarié établissait le projet qu'il soit prochainement désigné délégué syndical, il ne résulte pas de ses conclusions qu'il a soutenu que l'employeur en était informé ; que le moyen ne peut être accueilli."

L'appréciation des magistrats précédemment saisis, rejetant le harcèlement allégué, n'est donc pas remise en question ici.

Au-delà de la situation individuelle de ce salarié (au bénéfice duquel la Cour

reconnaît, par ailleurs, que la faute grave aurait été reconnue à tort), cette décision illustre toute la difficulté à faire la démonstration d'un cas de harcèlement.

Nonobstant sa récente redéfinition légale, on observera naturellement que cet agissement répréhensible est propice à une sollicitation médicale. En effet, puisque l'altération de l'état de santé participe de sa définition : qui mieux qu'un médecin (voire le plus souvent un médecin du travail quand le harceleur est un collègue ou un supérieur), peut attester de celle-ci ?

On soulignera en conséquence l'importance du libellé des certificats pouvant être élaborés dans de tels cas, car si le praticien doit bien constater une possible altération d'un état de santé, il doit être, en revanche, plus que vigilant et rigoureux quant à l'étiologie envisageable.

A ce titre et en pratique, on rappellera que l'Ordre des Médecins propose différents guides visant à aider utilement tout médecin confronté à la rédaction d'un certificat, qu'il définit comme suit :

"Le certificat médical est un document rédigé par un médecin, à son initiative ou à la demande d'un patient ou de celui habilité à le représenter, pour faire valoir un droit ou reconnaître un état en rapport avec sa santé. La rédaction d'un tel document obéit à des règles strictes."

↳ <http://www.conseil-national.medecin.fr/print/1082>. ■

Sécurisation de l'emploi

Publication de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013

La loi de transposition de l'Accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi a été publiée le 16 juin 2013.

Son objectif est de donner à la fois plus de souplesse aux entreprises pour faire face aux aléas conjoncturels, tout en protégeant davantage les salariés.

Cette loi comprend de nombreuses mesures portant notamment sur les thèmes suivants :

- Création de nouveaux outils de flexibilité,
- Nouveautés sur le contentieux prud'homal,
- Renforcement des informations auprès des institutions représentatives du personnel,
- CHSCT : création d'une instance de coordination,
- Aménagement du travail à temps partiel,

- Sécurisation des parcours professionnels,
- Protection sociale complémentaire généralisée.

Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter la note "Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi : quelles conséquences pour les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) ?" sur le site du Cisme www.cisme.org. ■

