



HARCÈLEMENT MORAL

L'employeur doit respecter les prescriptions du médecin du travail

(Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626)

Le fait de confier au salarié des tâches dépassant ses capacités physiques, sans respecter les prescriptions du médecin du travail indiquées dans un avis d'aptitude avec réserves, laisse supposer l'existence d'un harcèlement moral. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 4 novembre 2020.

Un salarié qui travaille en tant que grutier dans une entreprise de location avec opérateur de matériel de construction est placé en arrêt de travail durant plusieurs périodes entre les mois d'août et de décembre 2013. Il est déclaré apte par le médecin du travail dans un avis d'aptitude avec réserves en « évitant au maximum le port de charges lourdes » le 10 décembre 2013 puis, le 17 mars 2014, apte avec restrictions « sans port de charges lourdes de plus de 25 kg manuellement ».

Peu de temps après, le salarié est licencié pour faute grave pour des manquements dans l'exécution de son travail (retard, manipulation dangereuse de la grue, ...).

Il saisit la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de son licenciement en invoquant une discrimination en raison de son état de santé et un harcèlement moral.

Ne pas respecter les préconisations du médecin du travail constituent du harcèlement moral

Les juges du fond donnent raison au salarié. En effet, l'attitude de l'employeur, qui a consisté à ignorer les préconisations de la médecine du travail depuis le 10 décembre 2013 en confiant de manière habituelle au salarié une tâche dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé, a commis des faits de harcèlement moral.

La Cour de cassation confirme ce raisonnement. Selon elle, la cour d'appel a fait ressortir l'existence d'éléments laissant supposer un harcèlement moral dans la mesure où « la société a confié au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié ».

Cet arrêt est une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 28 janvier 2010, 08-42.616).

En 2010, la Cour de cassation précisait déjà que « 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 ».

Cette décision confirme ainsi l'importance pour l'employeur de bien prendre en compte les avis du médecin du travail conformément à l'article L. 4624-6 du Code du travail.

Article L. 4624-6 du Code du travail

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. ■