

Le point sur la jurisprudence

L'obligation de sécurité de résultat

Depuis les arrêts *amiante* du 28 février 2002 la chambre sociale de la Cour de cassation pose explicitement le principe d'une obligation de sécurité de résultat.

En effet ces arrêts reconnaissent « *qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L 452-1 du code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

Auparavant l'employeur avait une obligation de sécurité composée du devoir de précaution et de prudence, d'obligation générale de surveillance considérée comme une obligation de moyens.

L'arrêt *Snecma* du 5 mars 2008 est une nouvelle extension de l'obligation de sécurité de résultat. L'attendu de principe de cet arrêt énonce que « *l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* ». Le juge a estimé que « *la nouvelle organisation mise en place par l'employeurréduisant le nombre de salariés ... augmentait les risques liés au travail* » et que le « *dispositif mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés* ». Précision importante, il s'agit d'une entreprise particulière chargée de gérer une installation classée « Seveso ».

Dorénavant l'organisation du travail prérogative du pouvoir de direction doit s'incliner face à des principes supérieurs que sont la sécurité et la santé.

La notion de conditions de travail prend une vraie consistance juridique, elle désigne la charge de travail, l'ambiance de travail et désormais l'organisation du travail.

Dans deux arrêts du 3 février 2010 la chambre sociale de la cour de cassation a estimé que les employeurs manquent à leur obligation de sécurité de résultat lorsque des salariés sont victimes sur le lieu de travail *de violences physiques ou morales, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser agissements*. Leur seule survenance constitue une faute de l'employeur.

L'arrêt de la cour de cassation du 15 décembre 2010 est venu confirmer cette jurisprudence. Au cas présent la cour a considéré que « *Dès lors qu'un salarié est victime de violences sur son lieu de travail, qu'elles soient physiques ou morales, l'employeur est automatiquement considéré comme ayant manqué à son obligation de sécurité de résultat, même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements (sanction de l'auteur)* ».

Dans une autre décision du 17 février 2010, la cour de cassation a condamné un employeur à indemniser une salariée sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat. La dépression de

la salariée « résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise ». L'employeur qui avait pourtant été alerté n'avait pris aucune mesure pour résoudre les difficultés de la salariée, c'est ce qui a conduit les juges à constater que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat..

Dans un arrêt du 30 novembre 2010 la cour de cassation a confirmé que l'obligation générale de prévention suffit à mettre en cause la responsabilité de l'employeur lorsqu'un simple manquement aux principes de prévention des risques professionnels de sa part peut être pointé. Ainsi dès qu'un risque est identifié, toutes les mesures de prévention doivent être mises en œuvre. Si le salarié est exposé sans protection l'employeur est en faute et peu importe la gravité de la faute ou le préjudice causé au salarié.

Le 18 novembre 2010 la cour de cassation a considéré que les principes de prévention posés par le code du travail suffisaient à fonder la reconnaissance d'une faute inexcusable¹ de l'employeur. Au cas particulier une salariée atteinte de tendinite (reconnue comme maladie professionnelle) avait engagé une action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur pour obtenir des réparations supplémentaires.

Le juge a estimé que les principes de prévention fixés n'avaient pas été respectés par l'employeur et notamment l'article R4541-1 « Les dispositions du présent titre s'appliquent à toutes les manutentions dites manuelles comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables ».

La salariée étant exposée à un risque lié aux manutentions manuelles, l'employeur connaissait donc le risque, il devait en conséquence prendre toute disposition et notamment « *des mesures d'organisation appropriées ou d'utiliser les moyens adéquats pour éviter le recours à la manutention manuelle comportant des risques pour les travailleurs..* ».

Pour la cour de cassation, si l'accident ou la maladie survient c'est que l'employeur a échoué dans l'obligation qui lui est imposée celle d'assurer la sécurité des salariés.

La prise en compte des propositions du médecin du travail :

Dans un arrêt du 20 septembre 2006 la cour de cassation a énoncé que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire par l'article L. 241-10-1² du code du travail.* La cour d'appel avait constaté que l'employeur avait mis en péril la santé du salarié en tardant à suivre les préconisations du médecin du travail.

Dans un autre arrêt en date du 19 décembre 2007, la Cour de cassation a considéré qu'un salarié ne pouvait pas être licencié pour insuffisances professionnelles dès lors que l'employeur n'avait pas pris en compte les mesures proposées par le médecin du travail et n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations de celui-ci et qu'en cas de refus de suivre ces recommandations, l'employeur est tenu de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Un employeur public a également une obligation de sécurité de résultat

Le conseil d'Etat a rendu une décision importante le 30 décembre 2011 en retenant la responsabilité d'une collectivité territoriale à l'égard d'un agent qui avait été exposé pendant des années à un tabagisme passif.

¹ Selon l'article L452-1 du code de la sécurité sociale la faute inexcusable requiert 2 conditions :

- l'employeur avait connaissance du danger encouru par le salarié ;
- ayant conscience du danger, il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour préserver ce salarié

² Aujourd'hui article L4624-1

Dans cette affaire la personne concernée était atteinte d'un cancer qu'elle attribuait à une exposition au tabagisme passif, mais dont elle n'avait pu obtenir la reconnaissance en maladie professionnelle. Le conseil d'Etat a confirmé la position du tribunal administratif qui avait estimé qu'il était difficile d'établir un lien de causalité essentiel et direct. En effet, dans la fonction publique la reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableaux³ ne peut être obtenue qu'à la condition d'établir qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime ce qui est dans la plupart des situations, difficile à prouver pour les personnels.

Toutefois et c'est là que le jugement est important le conseil d'Etat est allé plus loin que le TA, il a ouvert une autre voie pour l'agent, celle de la mise en cause de la responsabilité administrative pour faute de service.

Les juges sont allés rechercher la réglementation applicable en l'occurrence le décret du 10 juin 1985, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale qui affirme que les autorités territoriales sont chargées de « veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité » et qu'à ce titre l'autorité administrative doit veiller au respect des obligations faites à tout employeur comme celle de l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif.

Le Conseil d'Etat reconnaît ainsi la responsabilité d'une collectivité/employeur sur le fondement de son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des personnel et que dans le cas contraire l'employeur commet une faute de service.

L'employeur public a donc une obligation d'agir en présence d'un risque pesant sur la santé des personnels, comparable à l'obligation de sécurité de résultat issue de la jurisprudence de la Cour de cassation à laquelle sont tenus les employeurs privés depuis bien longtemps.

En conséquence, le simple fait de ne pas veiller au respect de ses obligations peut entraîner une condamnation de l'employeur, sans que l'agent ait à démontrer que ce manquement a eu des conséquences effectives sur son état de santé.

Aujourd'hui c'est le tabagisme passif et demain d'autres maladies comme les TMS, une dépression

Une fois de plus la jurisprudence est synonyme d'avancée positive pour faire respecter l'obligation qu'a tout employeur qu'il soit public et privé, d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés et des fonctionnaires.

La reconnaissance d'un « préjudice d'anxiété »

Le 11 mai 2010 la cour de cassation a reconnu l'existence d'un préjudice d'anxiété pour prendre en compte le stress que subissent les salariés exposés à l'amiante en dehors de toute maladie professionnelle. La cour de cassation admet ainsi que des salariés bénéficiant de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) encore appelée « préretraite amiante » soient indemnisés du préjudice d'anxiété (leur demande concernant le préjudice économique n'a pas été retenue). Les juges ont estimé que les salariés se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie (dont l'évolution est lente).

Il s'agit là une décision absolument inédite, qui peut être considérée comme une nouvelle déclinaison de **l'obligation de sécurité de résultat** à laquelle est tenu l'employeur.

Le conseil des prud'hommes de Pau a reconnu le 24 mai 2011 un préjudice d'anxiété pour deux salariés exposés à l'amiante au cours de leur vie professionnelle.

La reconnaissance d'un préjudice de bouleversement dans les conditions d'existence

Au-delà du préjudice d'anxiété, la cour d'appel de Paris dans un arrêt du 1^{er} décembre 2011 a reconnu un autre préjudice, celui de bouleversement dans les conditions de vie à des salariés

³ Les tableaux des maladies professionnelles sont mentionnées à l'article L461-1 du code de la Sécurité Sociale

exposés quotidiennement à l'inhalation de poussières d'amiante et à ce titre, leur a accordé une indemnisation financière.

En définitive c'est le non respect des obligations liées à la prévention des risques qui peut entraîner la condamnation de l'employeur sans que le salarié ait à prouver un préjudice le concernant. Peu importe la constatation d'une lésion corporelle ou mentale, l'obligation de résultat peut désormais être réparée pour elle-même, indépendamment de ses conséquences à partir du moment que le salarié a pu établir que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires.

L'obligation de sécurité de résultat se trouve de plus en plus confirmée par la jurisprudence en étant étendue à plusieurs aspects de la vie au travail. Le manquement à cette obligation caractérise une faute inexcusable⁴ quand l'employeur :

- a eu ou aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Des décisions relatives à l'évaluation des salariés

Aux termes de l'arrêt de la Cour de Cassation du 28 novembre 2007 « arrêt Groupe Mornay » **le CHSCT doit être consulté avant la mise en place d'entretiens d'évaluation**, ceux-ci pouvant être un facteur de stress. La Haute juridiction a estimé que le projet de l'employeur de mettre en place des entretiens d'évaluation ...et qui pouvait « avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération », alors que « les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur conditions de travail » devait être « soumis à la consultation du CHSCT chargé de contribuer à la protection de la santé des salariés ».

Le 5 septembre 2008, le TGI de Nanterre a déclaré **illicite le système d'évaluation individuelle** des salariés que souhaitait mettre en place un groupe de presse et d'édition. Les juges ont considéré que « la multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable ».

Le 21 septembre 2011 la Cour d'appel de Toulouse a décidé de suspendre le système d'évaluation des cadres d'Airbus car il intègre des « *critères comportementaux non conformes aux exigences légales* ». Le système d'évaluation est directement lié à l'attribution des primes aux cadres, l'évaluation prenant en compte la performance de chaque intéressé mais aussi des critères comportementaux. Si les juges ne contestent pas en tant que tels des critères reposant sur le comportement, toutefois ils doivent être « *exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible* ».

La Cour d'appel a également rappelé que le CHSCT aurait du être consulté avant la décision de mettre en œuvre ce système d'évaluation car celui-ci « *entraîne une insécurité, une pression psychologique* ».

Le 4 septembre 2012 le tribunal de grande instance de Lyon a condamné la Caisse d'Epargne de Rhône Alpes en estimant que l'organisation collective de travail basée sur le « benchmark » compromet gravement la santé des salariés et lui a ordonné de mettre un terme à ce type d'organisation du travail.

Le « benchmark » est un système qui consiste à évaluer (au cas présent) en permanence chaque agence, ses performances étant analysées au vu des performances des autres agences. Cette mise en concurrence entre agences s'est bien entendu répercutée sur les salariés. Au final aucun objectif

⁴ Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, le salarié peut obtenir au-delà de l'indemnisation forfaitaire en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, une majoration de sa rente et des indemnités complémentaires

n'est imposé si ce n'est celui de faire mieux que les autres. Les juges se sont appuyés sur les rapports des médecins du travail, sur les résultats d'une expertise menée en 2008 pour condamner l'entreprise au motif que le benchmark compromet gravement la santé des salariés (état de stress permanent) et contrevient aux dispositions de l'article L4221-1 du code du travail (*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*).

Les juges ont constaté que les risques psychosociaux avaient été bien identifiés et signalés à l'employeur par les médecins du travail, l'inspection du travail, les assistantes sociales, une expertise et que les mesures prises par la caisse à savoir un observatoire des risques psychosociaux, un numéro vert, un plan d'action qualité du travail étaient largement insuffisantes pour prévenir les risques psychosociaux. Ces dispositifs ne permettent pas de supprimer le risque à la source mais d'intervenir à posteriori alors que tout employeur a la responsabilité de prévenir le risque et est tenu à une obligation de sécurité de résultat.

Les juges ont également souligné que le système entraînait des pratiques abusives faisant passer la performance avant la satisfaction de la clientèle.

C'est à la suite de l'annulation d'une demande d'expertise du CHSCT (ayant pour objet de faire le lien entre le benchmark et l'existence d'un risque grave pour la santé des salariés) que le syndicat Sud BPCE avait saisi le TGI de Lyon.

Faute inexcusable de l'employeur et suicide d'un salarié

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) de Nanterre a condamné le 17 décembre 2009, l'entreprise Renault pour faute inexcusable après le suicide (reconnu par ailleurs comme accident du travail) d'un salarié, au motif que l'employeur aurait du avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé dans le cadre de son métier. Le tribunal précise que « *l'employeur n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour le protéger tant sur le plan individuel que collectif, en l'absence de mesures appropriées pour détecter, au titre des risques psychosociaux, les facteurs de stress rencontrés par les salariés* ».

Un attendu du tribunal met en avant que les risques psychosociaux n'étaient pas mentionnés par la société dans le document unique et que la détection du stress au sein de l'entreprise par le biais d'un observatoire ne permettait « *qu'une approche individuelle et ne prenait nullement en compte l'aspect collectif de l'organisation du travail, voire de management, en tant que situation susceptible, potentiellement, d'engendrer des dysfonctionnements porteurs de souffrances pour les salariés* ».

Le 19 mai 2011, la cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement du TASS et reconnu la faute inexcusable de l'entreprise Renault. Les juges ont estimé que l'employeur n'a pas pris conscience de la situation de stress intense dans laquelle se trouvait le salarié, sans qu'il y ait eu de harcèlement avéré.

De ce jugement, plusieurs enseignements peuvent être tirés : c'est à l'employeur que revient la charge de détecter la souffrance au travail et d'y remédier parce qu'il a une obligation de sécurité de résultat, il lui revient également de mettre en place de réels outils de prévention des risques psychosociaux (au cas particulier). Les juges ont constaté l'absence de système efficace d'évaluation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise, alors qu'il existait depuis 1998 un « Observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression » qui s'est révélé totalement inefficace. De même l'employeur n'ayant pas mis en place des dispositifs d'évaluation de la charge de travail des salariés, de fait il n'a pas cherché à préserver la santé de son personnel.

Dans un jugement rendu le 9 mars 2010, le TASS de Versailles a estimé que le suicide d'un salarié de Renault, était d'origine professionnelle. Dans sa décision le juge constate que les supérieurs du salarié lui ont donné « *un objectif à atteindre sans s'interroger sur sa capacité psychique et physique à supporter cette charge accrue* »... et conclut que le suicide est « *donc intervenu par le fait du travail* ».

La cour d'appel de Versailles a confirmé ce jugement le 10 mai 2012 et reconnu une nouvelle fois l'entreprise Renault responsable du suicide d'un de ses salariés. La faute inexcusable a été retenue, les juges ont estimé que la dégradation de l'état de santé du salarié était bien due à l'employeur.

Les arguments mis en avant par les juges sont importants :

- le salarié était soumis à « *des conditions de travail anormales en raison de l'inadéquation entre les compétences de ce salarié et les exigences induites par les nouvelles fonctions confiées, l'entreprise était nécessairement avait nécessairement eu conscience des risques psychologiques auxquels était exposé le salarié, principalement après son hospitalisation consécutive à une souffrance au travail* ».
- l'entreprise « *n'a pas pris les mesures pour préserver le salarié du danger auquel il était exposé en raison de la pénibilité avérée de ses conditions de travail et de la dégradation continue de celles-ci.* »

Le manquement à une obligation de sécurité de résultat vis à vis d'un salarié constitue une faute inexcusable. L'employeur encourt de lourdes conséquences humaines et pénales.

L'importance du document unique

A signaler qu'une circulaire du ministre de la justice adressée aux procureurs généraux leur rappelle qu'en cas d'enquêtes consécutives à des maladies professionnelles ou des accidents du travail le document unique sera « *susceptible d'être sollicité par les inspecteurs du travail ou par les officiers de police judiciaire, dans la mesure où il permettra de vérifier comment un risque particulier a été identifié et analysé auparavant, quels étaient les antécédents connus et quelles mesures avaient été préconisées ou adoptées en conséquence dans l'entreprise* ».

Les juges sont de plus en plus sensibles au risque d'atteinte psychologique des salariés du fait du travail ou du management.

Des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral

- Pour la première fois dans un arrêt du 10 novembre 2009 (n°07-45.321), la Cour de cassation a qualifié les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique de *harcèlement moral* au sens de l'article L. 1152-1⁵ du code du travail. La chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que « *les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner 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* ». Ainsi les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral à l'égard d'un salarié.

Dans un autre arrêt du 9 novembre 2009 (n°08-41.497), la cour de cassation affirme que « *le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisées des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». La reconnaissance du harcèlement moral n'est donc plus liée à une intention malveillante de son auteur, contrairement à l'accord sur le harcèlement et les violences au travail, qui parle de comportement délibéré.

-L'entreprise France Télécom en qualité de personne morale et trois de ses dirigeants ont été mis en examen en juillet 2012 pour harcèlement moral. Il s'agit là d'une première en France qui fait suite à

⁵ Article L1152-1 - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

l'ouverture d'une information judiciaire en avril 2010 après la plainte déposée par le syndicat SUD PTT et le rapport d'une inspectrice du travail qui avait analysé les procès verbaux, et les expertises de nombreux CHSCT dans le cadre des suicides de salariés de cette entreprise intervenus en 2008 et 2009.

Dans cette affaire le dépôt de plainte du syndicat et le travail mené par les élus CHSCT (enquêtes, expertises, ...) ont été déterminants.

Une responsable sanctionnée pour ses méthodes de management

Dans une décision du 29 juin 2012, la cour de cassation a confirmé le licenciement pour faute grave d'une salariée qui avait « *manifesté un comportement inutilement agressif et inadapté à l'égard de ses collaborateurs, caractérisé par des invectives ...ainsi que des attaques personnelles ou propos méprisants, le tout conduisant à un climat délétère.* ». Son comportement a été jugé comme une atteinte à la dignité des personnes.

En licenciant cette salariée, l'employeur a respecté son obligation de prévention en matière de harcèlement moral dans son entreprise, avant qu'il y ait eu plainte pour ce motif.

Harcèlement moral

Dans un arrêt du 20 juillet 2011 le Conseil d'Etat aligne le statut des agents publics sur celui des salariés du privé en matière de harcèlement moral : les fonctionnaires bénéficient d'un allègement de la preuve et en cas de harcèlement avéré, l'employeur verra sa responsabilité automatiquement engagée.

Désormais les fonctionnaires bénéficieront de l'allègement de la preuve issu de la directive européenne du 27 novembre 2000 (celle –ci créant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail). En effet cette directive demandait aux Etats de prendre les mesures nécessaires pour qu'une personne qui s'estime lésée par le non respect du principe de l'égalité de traitement (le harcèlement est une discrimination au sens du droit communautaire) et qui établit les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il revient alors à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ou qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral. Cet allègement de la preuve ne concernait jusqu'à présent que les salariés du privé. L'extension de l'allègement de la preuve n'avait été admise par le Conseil d'Etat qu'en matière de discrimination et non pas de harcèlement moral.

Les agents publics sont dorénavant traités comme les salariés du privé sur le plan de l'administration de la preuve.

Autre apport de cette jurisprudence, la responsabilité de l'employeur est totalement engagée, celui-ci devant indemniser la victime de son préjudice et cela quel que soit le comportement de celle ci, la réparation doit être intégrale.

Les employeurs publics seront désormais traités comme les employeurs privés, en vertu de leur obligation de sécurité.

Article L1154-1 du code du travail

- Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152 1 à L. 1152 3 et L. 1153 1 à L. 1153 4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La reconnaissance comme accident de service

Le 21 juin 2012 le tribunal administratif de Paris a contraint l'Assistance publique -Hôpitaux de Paris à reconnaître le suicide d'une cadre imputable au service. A la suite du refus de la direction l'hôpital de suivre l'avis de la commission de réforme favorable à la reconnaissance du suicide en accident de service, la famille avait saisi le tribunal administratif avec le soutien d'un syndicat (Sud santé Solidaires des personnels de l'AP-HP. Les juges se sont appuyés sur les certificats médicaux et le rapport de l'expertise diligentée par le CHSCT.