

La Cour de cassation reconnaît le harcèlement moral systémique !

Alors que jusqu'à présent, pour être reconnu, le harcèlement moral impliquait pour la victime de prouver que chacun des faits caractérisait une relation interpersonnelle toxique mise en place par l'employeur à son encontre, la Cour de Cassation, par une décision du 10 décembre dernier, vient d'élargir la focale.

Elle a en effet reconnu que le harcèlement managérial, soit une des principales déclinaisons du harcèlement moral, pouvait faire système et que donc la violence au travail pouvait être le fruit d'une organisation sciemment mise en place pour nuire aux salarié·es. Et qu'une fois ce harcèlement managérial systémique établi par le juge (par un faisceau d'indices comme imposer des objectifs inatteignables, instaurer une culture de la surveillance généralisée ou empêcher d'accomplir correctement son travail), il n'est plus nécessaire pour ses victimes de prouver l'intention de nuire de l'employeur. En effet, la plupart des faits sont généralement anodins et c'est leur accumulation ou répétition qui est constitutive de harcèlement moral. A charge ensuite pour l'employeur de tenter d'apporter la preuve contraire.

En adoptant cette position, la Cour de Cassation consacre ainsi la jurisprudence France Télécom qui avait mis en évidence la mise en place d'une politique de harcèlement institutionnel se traduisant par une organisation toxique du travail l'empêchant d'être correctement effectué et qui avait donné lieu à condamnation de ses dirigeants.

Avec l'inviolabilité du secret médical qu'elle rappelle également comme étant une ligne rouge que ne saurait franchir l'employeur, cette reconnaissance d'un harcèlement moral systémique est une avancée majeure pour les droits des salarié·es réprimé·es. L'Union syndicale Solidaires se félicite de cette décision qui renverse la charge de la preuve et qui est donc susceptible de faciliter la reconnaissance du préjudice lié au harcèlement moral. Elle appelle par conséquent ses équipes à s'en saisir pour mettre un carton rouge à tous les employeurs déployant des organisations du travail toxiques pour les salarié·es.

Paris, le 22 décembre 2025