

HARCÈLEMENT MORAL. Par un arrêt du 10 décembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte d'utiles précisions tant sur la caractérisation du « harcèlement moral managérial » que sur les conséquences attachées à la violation du secret médical en matière de licenciement. Confirmant qu'un tel harcèlement peut être retenu indépendamment de la démonstration d'une atteinte personnelle subie par le salarié, la Haute juridiction rappelle également que l'utilisation, même partielle, d'informations obtenues auprès du médecin traitant en méconnaissance du secret médical porte atteinte à une liberté fondamentale et entraîne à elle seule la nullité du licenciement. Si ces solutions s'inscrivent dans une logique de protection renforcée des salariés, elles soulèvent néanmoins d'importantes interrogations quant à la sécurité juridique des employeurs et à l'articulation des droits en présence.

« Harcèlement moral managérial » et secret médical: la Cour de cassation apporte des précisions

François Hubert, Avocat associé, Voltaire Avocats

Le droit du travail français accorde une protection renforcée aux salariés contre le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, et garantit le respect du secret médical dans le contexte professionnel.

Ces deux thématiques, bien que distinctes, se rejoignent fréquemment dans la pratique, en particulier en cas d'allégations de souffrance au travail, d'arrêt pour maladie et de procédure disciplinaire.

L'arrêt rendu le 10 décembre 2025 par la chambre sociale de la Cour de cassation en est une illustration (Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 24-15.412 FS-B).

Dans cette espèce, une salariée exerçant les fonctions de vendeuse dans une boutique d'habillement invoquait un « harcèlement moral managérial » dont elle n'avait pas été personnellement victime.

Elle soulevait également la nullité de son licenciement, motivé en partie par l'envoi à son employeur d'un arrêt de travail antidaté, en soutenant que ce dernier avait contacté son médecin traitant pour connaître les conditions de délivrance de cet arrêt de travail et avait ainsi méconnu le secret médical.

Dans sa décision du 10 décembre 2025, la Haute juridiction a confirmé l'arrêt des juges du fond ayant, d'une part, retenu le « harcèlement moral managérial » sans exiger la démons-

tration que la salariée en ait été personnellement victime et, d'autre part, prononcé la nullité de cette mesure de licenciement pour violation du secret médical.

LA CARACTÉRISATION DU « HARCÈLEMENT MORAL MANAGÉRIAL », SANS DÉMONSTRATION D'UNE ATTEINTE PERSONNELLE

L'article L. 1152-1 du Code du travail définit la notion de harcèlement moral comme suit: « 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 ».

► Une conception extensive du harcèlement moral fondé sur les méthodes de gestion

Sur le fondement de ce texte, interprété de manière extensive par la jurisprudence, il est sanctionné au titre d'un « harcèlement moral managérial » les méthodes de gestion ayant pour effet de dégrader les conditions de travail de salariés et étant susceptibles d'altérer leur santé physique

ou mentale (voir not., Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, Bull. civ. V, n° 247).

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans l'arrêt commenté, retient un tel harcèlement, en confirmant la décision des juges du fond qui avaient constaté que :

- plusieurs salariées de la boutique, dont relevait l'intéressée, avaient dénoncé tant auprès de leur employeur que durant l'enquête diligentée par ce dernier à la suite de ce signalement, des méthodes de gestion ayant dégradé leurs conditions de travail (pressions pour démissionner, manque de respect et insultes, etc.), et avaient invoqué des arrêts de travail qui leur avaient été prescrits;

- le rapport d'enquête avait repris les témoignages concordants de chacune des salariées, dont celui de l'intéressée qui avait confirmé les propos tenus par ses collègues dans le courriel de dénonciation ;

- et l'inspection du travail avait relevé des infractions sur le lieu de travail, corroborant partiellement la dénonciation opérée.

La Cour ne suit pas, en revanche, la position de l'employeur qui, au soutien de son pourvoi en cassation, reprochait aux juges du fond d'avoir retenu ce harcèlement moral au préjudice de la salariée, sans avoir caractérisé à ●●●

●●● son égard de faits précis et répétés qu'elle aurait personnellement subis.

► La reconnaissance d'un « harcèlement moral managérial » sans victimisation individuelle : continuité et incertitudes

Ainsi, et c'est l'un des apports de son arrêt du 10 décembre 2025, même si la Cour de cassation ne l'indique pas expressément – comme elle a déjà pu le faire dans le passé (voir not., Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-24.232 F-D) –, le « harcèlement moral managérial » peut être reconnu à l'égard de salariés qui n'établissent pas nécessairement en être personnellement victimes.

La chambre sociale semble s'inscrire dans la tendance récemment adoptée par la chambre criminelle de la même Cour en matière de :

– « harcèlement moral institutionnel », consistant en des agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale, ou de compromettre leur avenir professionnel (voir not., Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145 FS-B+R, SSL n° 2129, 10 mars 2025, note P. Adam) ;

– et « harcèlement sexuel environnemental ou d'ambiance », correspondant à des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste à l'égard de plusieurs personnes ou devant d'autres et ainsi susceptibles de leur être imposés (voir not., Cass. crim., 12 mars 2025, n° 24-81.644 F-B – solution concernant une communauté d'étudiants et pouvant être transposable à une communauté de travail).

Ces deux types de harcèlement peuvent être sanctionnés, même si les victimes ne sont pas personnellement désignées, dès lors qu'elles ont pu être exposées à une politique d'entreprise anxiogène ou à un environnement de travail nocif.

Si ces solutions sont louables en ce qu'elles visent à mettre fin à des pra-

tiques injustifiées, elles interrogent néanmoins en termes de sécurité juridique et de charge de la preuve.

L'application de plus en plus extensive de la notion de harcèlement moral, visée en particulier à l'article L. 1152-1 du Code du travail, est telle qu'elle ouvre la porte aux interprétations les plus baroques, le seul critère « objectif » étant celui de la répétition.

Il est en effet admis que le harcèlement moral qui, en principe, devrait impliquer la démonstration d'un comportement volontaire de son auteur, peut, en pratique, être retenu indépendamment de cette démonstration (voir not., Cass. soc., 20 janv. 2016, n° 14-20.322, inédit).

La preuve est ainsi allégée pour le salarié qui se dit victime d'un tel harcèlement, à charge ensuite pour l'employeur d'établir que les agissements invoqués n'en sont pas constitutifs et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Dans sa décision du 10 décembre 2025, la Cour de cassation rappelle d'ailleurs cette démonstration mise à la charge de l'employeur.

Se pose néanmoins la question des preuves susceptibles d'être présentées par l'employeur pour contester un harcèlement moral managérial qui lui serait opposé, lorsque justement le salarié n'en aurait pas été personnellement victime.

Par ailleurs, admettre l'absence de nécessité de caractériser la qualité de victime individuellement concernée par de tels faits pourrait exposer l'employeur à une gestion équilibrante de l'ambiance au travail, voire à une multiplication des contentieux plus ou moins justifiés selon la bonne foi de leur auteur.

LA VIOLATION DU SECRET MÉDICAL ENTRAÎNE LA NULLITÉ DU LICENCIEMENT

Le second apport de l'arrêt rendu le 10 décembre 2025 par la Cour de cassation concerne la nullité du licenciement fondé, en partie, sur des informations recueillies par l'employeur auprès du médecin traitant de la salariée en violation du secret médical, quelle que soit la finalité de cette prise de contact.

► L'interdiction absolue pour l'employeur d'accéder aux informations couvertes par le secret médical

L'employeur avait contacté le médecin traitant de la salariée qui lui avait transmis un arrêt de travail antérieur et établi après l'avis d'aptitude du médecin du travail qui ne lui convenait pas.

À l'occasion de cette prise de contact, qu'il justifiait notamment par son obligation de délivrance de l'attestation de salaire en vue de la prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), l'employeur avait appris que la salariée avait indiqué à son médecin traitant qu'elle ne pouvait plus effectuer ses tâches pour coudre, alors qu'elle était vendeuse et n'était amenée à poser des épingle qu'occasionnellement.

Cette prise de contact a été jugée illicite par les juges du fond qui ont alors prononcé la nullité du licenciement motivé, pour partie, sur les informations ainsi recueillies, ordonné la réintégration de la salariée et condamné l'employeur au paiement des sommes afférentes.

Cette position est depuis confirmée par la Cour de cassation dans la décision commentée, en visant notamment :

– les articles L. 1110-4 et R. 4127-4 du Code de la santé publique relatifs au secret médical qui est institué dans l'intérêt du patient dans le but de protéger sa vie privée, qui couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession (c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris) et dont la méconnaissance peut être pénallement sanctionnée ;

– les textes protégeant le respect de la vie privée, dont l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et l'article L. 1121-1 du Code du travail.

La Haute juridiction relève que « l'employeur ne peut, dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical. Le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur des informations, recueillies par l'employeur auprès du médecin traitant du salarié, en violation du secret médical, porte atteinte au

respect de sa vie privée et entraîne à lui seul la nullité du licenciement ».

Ainsi, elle approuve les juges du fond d'avoir considéré que l'employeur, même s'il avait des doutes sur le caractère régulier d'un arrêt de travail reçu de la salariée, n'avait pas à contacter le médecin traitant de celle-ci pour obtenir des informations sur les conditions dans lesquelles elle avait obtenu cet arrêt de travail.

Admettre la possibilité d'un tel contact, quelle qu'en soit la raison invoquée, aurait effectivement conduit à ouvrir la boîte de Pandore.

La Haute juridiction suit également la position des juges du fond ayant relevé qu'il appartenait à l'employeur de s'adresser plutôt à la CPAM pour effectuer un contrôle ou au médecin du travail pour toute question concernant l'état de santé de la salariée.

► Une protection renforcée de la vie privée du salarié au détriment du contrôle de proportionnalité

Ce faisant, la Cour de cassation se montre stricte sur l'application du respect de la vie privée du salarié, ce qui

tranche quelque peu avec le contrôle de mise en balance des droits et libertés qu'elle exerce par ailleurs pour :

- apprécier le bien-fondé d'une sanction disciplinaire contestée par un salarié qui invoque sa liberté d'expression (voir not., Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-13.778 FS-B);

- ou statuer sur la recevabilité d'une preuve illicite ou déloyale qui est produite dans le cadre d'une procédure prud'homale (voir not., Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-16.603 F-D).

Ainsi, un salarié, pour faire constater en particulier une situation de harcèlement moral, peut se prévaloir d'un enregistrement de conversation téléphonique obtenu de manière illicite ou déloyale, à la condition d'établir que cet enregistrement est indispensable à l'exercice de son droit à la preuve et que l'atteinte à un autre droit est proportionnée au but poursuivi.

A l'inverse, l'employeur, comme en l'espèce, ne peut pas utiliser des informations obtenues, semble-t-il, sans stratagème auprès du médecin traitant de la salariée pour corroborer le manquement reproché à cette dernière d'avoir transmis un arrêt de travail an-

tidaté et obtenu sur la base d'éléments la concernant qu'elle savait inexacts (s'étant en effet présentée comme occupant un poste de couturière, alors qu'elle était vendeuse).

La Cour de cassation, dans son arrêt du 10 décembre 2025, n'a pas procédé à un contrôle de proportionnalité des droits en présence.

Quant à l'alternative à la prise de contact du médecin traitant évoquée dans cet arrêt, consistant pour l'employeur notamment à s'adresser plutôt au médecin du travail en cas de doute sur l'état de santé de la salariée, il convient de relever, qu'en l'espèce, celle-ci avait présenté l'arrêt de travail litigieux en réaction justement à l'avis d'aptitude émis par ce dernier qui ne paraissait pas lui convenir.

Si le secret médical et, plus globalement, le respect du droit à la vie privée sont primordiaux, ils ne doivent pas conduire à des solutions jurisprudentielles qui se révèlent être inapplicables en pratique et à laisser penser qu'une fraude puisse être commise sans être sanctionnée. ■

► Cass. soc., 10 déc. 2025,
n° 24-15.412 FS-B