

## LES CERTIFICATS MEDICAUX DANS LA PREUVE DU HARCELEMENT MORAL

Nervosité, anxiété, irritabilité, stress, hypertension artérielle, dépression, troubles du sommeil, sont autant de conséquences possibles du harcèlement moral au travail.

Ces certificats prouvent les effets du harcèlement moral sur la santé physique et morale du salarié, mais ne sont pas des preuves suffisantes pour caractériser l'existence de harcèlement moral.

Ces documents médicaux font partie des éléments de preuve, mais doivent être complétés par des attestations allant dans le même sens, des échanges de mails, des auditions des collègues, etc.

Cependant, la jurisprudence n'est pas complètement stabilisée concernant les certificats médicaux et continue à évoluer sensiblement d'un arrêt à l'autre.

Ainsi, il est arrivé que la Cour de Cassation ne juge pas recevable les certificats médicaux qui faisaient état d'un lien de causalité entre l'activité professionnelle et l'état de santé du patient, notamment parce qu'ils étaient établis par un médecin autre que le médecin du travail.

Les juges estimaient que seul le médecin du travail était en mesure de se rendre sur le lieu de travail pour faire ses propres constatations et établir un lien de causalité entre l'état du salarié et ses conditions de travail.

En 2015, la Cour de Cassation a rendu différents arrêts qui semblent contradictoires.

Des arrêts du 23 juin et 18 novembre 2015 peuvent laisser croire que les certificats médicaux ne sont pas des éléments suffisants pour présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral, et donc une plus grande exigence des juges sur la preuve.

Cependant, un arrêt du 5 novembre 2015 laisse entendre que les documents médicaux peuvent constituer un élément matériel laissant présumer l'existence de harcèlement moral.

\* \* \*

En fait, il convient de se référer précisément aux modalités de rédaction des certificats médicaux.

Ainsi, qu'ils proviennent du médecin du travail ou d'un médecin de ville, un certificat pourra être jugé recevable à la condition qu'il décrive l'état de santé constaté du salarié et qu'il corrobore des témoignages, des documents ou des auditions établissant un comportement qualifié d'harcélogène (par exemple, le salarié est écarté des réunions, brimé, voire insulté).

Il convient néanmoins de préciser que le médecin peut présumer d'une situation de harcèlement moral, mais ne peut la qualifier en tant que telle.

En effet, juridiquement, un médecin n'est pas qualifié à caractériser une situation de harcèlement moral.

Cette caractérisation relève des juges.

En outre, il ressort des articles R4127-28 et R4127-76 du Code de la Santé Publique que « le médecin ne doit pas délivrer de certificat de complaisance, et qu'il ne peut établir de certificat ou attestation que sur la base des constatations médicales qu'il a été en mesure de faire ».

La jurisprudence de la Chambre Disciplinaire Nationale de l'Ordre des Médecins est particulièrement stricte sur la notion de constatation personnelle et juge ainsi : « qu'ainsi le Docteur T. ne s'est pas borné aux constatations médicales qu'il était en mesure de faire et dont la pertinence n'est d'ailleurs pas en cause, à décrire l'état de sa patiente, et à rapporter ses dires, mais a fait état de « harcèlement au travail » dont il n'avait pas été et dont il n'avait pas pu contrôler la véracité » (décision de la Chambre Disciplinaire Nationale de l'Ordre des Médecins du 04.05.2009).

**Seraient donc inefficaces pour appuyer le grief de harcèlement moral les certificats médicaux établis par un médecin autre que le médecin du travail et qui font état d'un lien de causalité entre l'activité professionnelle et l'état de santé du patient.**

**La spécialité exercée par le médecin auteur dudit certificat importerait peu, dès lors qu'il n'aurait pas été en mesure de se rendre sur le lieu du travail pour faire ses propres constatations.**

# BASE DOCUMENTAIRE SCP VAILLANT & ASSOCIÉS

## AVERTISSEMENT

Il est rappelé que les documents mis à disposition sur cette plateforme ne dispensent aucunement les utilisateurs de la consultation d'un professionnel du droit.

Les modèles ne doivent pas être considérés pour autre chose que ce qu'ils sont, c'est à dire des exemples issus de la pratique contractuelle et non des formulaires permettant la rédaction d'un acte définitif valable et efficace dans toutes les situations.

Par ailleurs, les efforts des auteurs afin de tenir les modèles à jour ne garantissent aucunement l'efficacité de l'acte lors du téléchargement. En effet, la rapidité de l'évolution législative, réglementaire et jurisprudentielle rend pratiquement impossible la mise à jour en temps réel.

Il appartient, par conséquent, à l'utilisateur du modèle d'acte d'effectuer, de son propre chef, toutes les recherches documentaires utiles, notamment sur le site [www.net-iris.com](http://www.net-iris.com) et sur les sites officiels, tels que, à simple titre d'exemple, [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr), [www.conseil-etat.fr](http://www.conseil-etat.fr), [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr), [www.curia.eu.int](http://www.curia.eu.int), [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), [www.justice.gouv.fr](http://www.justice.gouv.fr), [www.minefi.gouv.fr](http://www.minefi.gouv.fr), [www.admifrance.gouv.fr](http://www.admifrance.gouv.fr), [www.assemblee-nationale.fr](http://www.assemblee-nationale.fr), [www.senat.fr](http://www.senat.fr), en vue de rédiger un acte valable et efficace.

S'il n'est pas un professionnel du droit, il lui appartient alors de se faire conseiller lors de la rédaction de l'acte ou postérieurement à celle-ci, avant sa signature.



**SCP VAILLANT & ASSOCIÉS**  
Avocat à la Cour d'Appel de Paris

71 boulevard Raspail - 75006 Paris  
Tél. 01.45.44.43.40 - Fax 01.45.48.25.52

[cabinet@scpvallant.com](mailto:cabinet@scpvallant.com)  
Site : [www.cabinet-scpvallant.fr](http://www.cabinet-scpvallant.fr)