



**Un certificat médical ne suffit pas pour attester d'un lien entre la dégradation de l'état de santé du salarié et le manquement de l'employeur à son obligation de résultat**

*Cass. soc., n° 16-24.232 du 5 avril 2018, Confirmation de jurisprudence.* Dans cet arrêt du 5 avril 2018, la Cour de cassation rappelle qu'un certificat médical qui ne fait que reprendre les propos du salarié sur l'origine de l'affection médicalement constatée ne constitue pas une pièce probante à la démonstration d'un lien de causalité entre l'atteinte portée à l'état de santé d'un salarié et les agissements de son employeur.

En l'espèce, un salarié engagé en qualité d'assistant magasin a été déclaré inapte à son poste de travail avant d'être licencié pour impossibilité de reclassement.

Estimant que la dégradation de son état de santé et son inaptitude étaient en lien avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, il a saisi la juridiction prud'homale.

Il produisait à l'appui de sa demande, plusieurs certificats médicaux :

- Un certificat établi par un interne en psychiatrie faisant état de « *symptômes anxieux en lien avec des difficultés au travail* » ;
- Un certificat de son médecin traitant faisant également état de « *troubles psychologiques, avec des signes cliniques et psychologiques de souffrance au travail et de syndrome dépressif qui empiète sur sa vie privée et professionnelle* », le médecin soulignant en outre que cet état psychologique n'était pas stabilisé ;
- Un certificat établi par un psychologue indiquant que le salarié faisait état de ses difficultés professionnelles comme facteur principal de son mal-être, estimant avoir subi une maltraitance psychologique et avoir été mis au placard ce qui l'aurait déstabilisé.

La Cour de cassation rejette cependant la demande du salarié. Les juges considèrent que si les certificats médicaux confirment, certes, l'existence de troubles psychologiques chez le salarié, ils sont insuffisants pour démontrer que ces troubles sont en lien avec le travail puisqu'ils ne font que reprendre les doléances du salarié.

\*\*\*

**Pour rappel :**

Il s'agit d'une jurisprudence constante. La Cour de cassation a, en effet, déjà affirmé que les certificats médicaux rapportés par le salarié ne permettent pas, à eux seuls, de démontrer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de résultat.

Ainsi, ces certificats médicaux ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral en ce qu'ils ne relatent que les dires de l'intéressé (Cass. soc., n° 16-15.035 du 20 septembre 2017; Cass. soc., n° 14-24.607 du 12 octobre 2016).