Image not found or type unknown

Le Harcèlement Moral & Sexuel en Droit Marocain & en Droit Français

publié le **18/08/2011**, vu **23141 fois**, Auteur : Docteur Karim ADYEL

Cet article analyse les caractéristiques juridiques des ces deux infractions ainsi que les sanctions applicables en la matière au regard du Droit Marocain, Français et de la jurisprudence.

Notion et Définition

Au Maroc, l'introduction de la notion d'harcèlement sexuel dans le dispositif légal est récente (Loi N° 24.03), malgré que l'existence de ce phénomène ne date pas d'aujourd'hui. Les causes en sont essentiellement la fragilisation du contrat du travail du fait de la précarité de l'emploi, du travail par intérim rendant plus vulnérables les salariés aux pressions hiérarchiques. Les femmes en sont le plus souvent victimes. Ce sont les articles 40 et 532 du nouveau code de travail qui énonce le harcèlement moral. Par ailleurs les articles 503, 504, 40 et 26 du code pénal définissent et sanctionnent le harcèlement sexuel. L'article 503-1 ajouté par la loi 24.03 au code pénal dispose : « **Est coupable d'harcèlement sexuel et puni de l'emprisonnement d'un an à deux ans et d'une amende de cinq mille à cinquante mille dirhams, quiconque, en abusant de l'autorité qui lui confère ses fonctions, harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces, de contraintes ou de tout autre moyen, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ».**

Il faut bien préciser que ni le code du travail Marocain ni le code Pénal ne cite le harcèlement moral, bien que ce cas sévit en pratique dans les entreprises marocaines et constitue une arme redoutable entre les mains des employeurs afin de pousser les salariés à la démission.

En Algérie c'est la loi N° 04-15, introduite, pour la première fois, dans les anales de la législation algérienne qui régit le harcèlement moral et sexuel.

La législation Marocaine du travail assimile le harcèlement sexuel à une faute grave commise par l'employeur. Ainsi, **l'article 40 stipule que parmi les fautes graves commises par l'employeur contre les salariés il' y a l'insulte grave; la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié; le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche**. Cet article précise également que le départ d'un employé de son poste en raison de l'une de ces fautes est considéré comme un licenciement abusif.

En France, le harcèlement est devenu passible de poursuites judiciaires à partir de 2002 avec la Loi du 17 Janvier 2002 sur la modernisation sociale.

Les salariés(e) qu'ils soient victimes de harcèlement moral ou sexuel doivent fournir des preuves. La problématiques c'est qu'il est souvent difficile pour un employé de prouver qu'il est victime d'harcèlement qu'il soit moral ou sexuel d'autant plus que d'une manière générale, les employeurs ne reconnaissent jamais avoir harcelé un salarié. Il faut préciser, en outre, que les femmes sont plus nombreuses à être victimes d'un harcèlement moral ou sexuel. Les responsables ou les

dirigeants d'entreprise ont recours à cette pratique pour pousser un salarié à démissionner. L'employeur vise ainsi à contourner les procédures de licenciement et

Même si aucune étude n'a été faite sur le phénomène, le harcèlement moral ou sexuel est répandu dans les entreprises marocaines, mais il est rarement dénoncé. Car les victimes craignent de perdre leur travail et savent qu'il est difficile de prouver les persécutions subies.

Partant de ce constat, l'inspecteur du travail va jouer le rôle d'intermédiaire entre les deux parties. Le but est de trouver un terrain d'entente afin de régler le différend à l'amiable. Ainsi, le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif, peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue par l'article 532 pour réintégrer son poste ou obtenir des dommages et intérêts. A cet effet, le salarié reçoit une indemnisation dont le montant est fixé d'un commun accord par les deux parties en conflit. Par ailleurs, l'inspecteur peut procéder à une tentative de conciliation en proposant une mutation du salarié à un autre poste.

Le Harcèlement moral est **défini par la loi Française comme étant des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel** (L.1152-1 Code du travail).

Le harcèlement sexuel est constitué en Droit Français par les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelles à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits (L.1153-1Code du travail). **Il est défini par le code pénal Marocain dans les articles 503 et 504 renvoyant aux articles 40 et 26.**

La tentative d'harcèlement moral ou sexuel est punissable au même titre que l'infraction consommée.

Que ce soit le harcèlement moral ou sexuel, ils obéissent aux mêmes règles juridiques quant à la constitution de l'infraction ainsi que des sanctions encourues.

Fondement Juridique

Les articles 40 et 532 du code de travail Marocain pour le harcèlement sexuel.

Les articles 503, 504, 40 et 26 du code pénal Marocain pour le harcèlement sexuel.

Les articles L.1151-1 et suivants du Code du travail Français pour le harcèlement moral
Les articles L.1153-1 à L.1153-6 du Code du travail Français pour le harcèlement sexuel.

L'article 222-33-2 du code pénal Français.

Différents cas d'harcèlement moral & sexuel

Le Harcèlement Moral

Exemples

Constituent des faits caractéristiques de harcèlement moral de part leur répétition ou leur cumul, le retrait sans motif à une salariée de son téléphone portable à usage professionnel, l'instauration d'une obligation nouvelle sans justification, l'obligation de se présenter sans justification tous les matins au bureau de son supérieur hiérarchique, l'attribution de tâches sans

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

rapport avec ses fonctions.

Ces faits entraînant un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, le harcèlement moral est constitué d'après les juges de cassation (Cass. soc. 27 oct. 2004).

Le harcèlement moral est constitué lorsqu'il résulte de l'affaire que le salarié victime qui a produit des attestations précises, circonstanciées et concordantes selon lesquelles l'employeur a à plusieurs reprises cherché à le déstabiliser (…). L'employeur dénigrait quotidiennement ses salariés, leur faisait perdre confiance et cherchait à créer le conflit en permanence (CA Paris, 27 mars 2003).

La répétition d'actes ayant pour effets de dégrader les conditions de travail des salariés et de porter atteinte à leurs droits et dignité constitue le harcèlement moral.

L'attitude de l'employeur: quelles initiatives l'employeur doit-il prendre pour éviter un harcèlement moral?

Le chef d'entreprise doit prendre toutes mesures nécessaires afin de prévenir des actes de harcèlement moral.

Il est soumis à une obligation de résultat, c'est-à-dire que sa responsabilité sera engagée s'il est constaté un harcèlement moral.

L'absence de faute de la part de l'employeur ne peut pas l'exonérer de sa responsabilité (Cass. 21/06/06.

L'employeur répond des agissements des personnes qui exercent une autorité sur les salariés.

En cas de manquement, par l'employeur à l'obligation de résultats, la victime pourra valablement demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le salarié victime

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou être victime d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi, témoigné ou s'être opposé à vivre de telles pressions.

E**xemple**: Il a été jugé que l'employeur ne peut licencier un salarié, victime de harcèlement moral, à cause de ses absences dû à ce harcèlement (Cass. soc. 11 oct. 2006).

Il peut engager une procédure de médiation. Elle relève de l'article L. 1152-6 du Code du travail qui prévoit qu' "une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.
Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord par les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions consignées. Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime."

Au Maroc, la victime peut recourir à la tentative de conciliation préliminaire (mais uniquement en cas d’harcèlement sexuel) en application de l’article 532 du code de travail, pouvant amener à la réintégration du salarié ou l’allocation d’un montant d’indemnisation d’un commun accord entre les parties en cause.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le Harcèlement Sexuel

Exemples

Parmi les exemples constituant des cas d’harcèlement sexuel on peut citer les menaces verbales et physiques, les insultes et dénigrements, les propos déplacés et/ou obscènes ainsi que les gestes déplacés.

L'attitude de l'employeur: quelles initiatives l'employeur doit-il prendre pour éviter un harcèlement sexuel?

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel (L.1153-5).

Les conséquences du harcèlement sexuel

Les conséquences du harcèlement sexuel, concernant la prévention du harcèlement, les actions en justice et les sanctions encourues, sont les mêmes que celles relatives au harcèlement moral.

L'auteur du harcèlement sexuel peut-être l'employeur, un salarié, ou un tiers à l'entreprise.

Constitution de l’infraction d’harcèlement moral ou sexuel et la tentative punissable en Droit pénal.

L’élément matériel :

Action répétitive : agissement réitérés de la même nature mais pas forcément identiques. Actes insistants provenant toujours du même auteur adressés toujours à un même salarié. Donc c’est la conjonction de plusieurs actes poursuivant le même but qui est exigée.

L’élément matériel du harcèlement est constitué des conséquences que cette infraction est à même de produire : dégradation des conditions de travail, la preuve étant difficile à rapporter.

L’élément moral :

L’intention : l’individu doit avoir agi intentionnellement (caractère répétitif) et en connaissance de cause (ceci n’est prouvé qu’après accomplissement de l’acte).

Moyens pour lutter contre le harcèlement moral et sexuel.

Le principe de loyauté doit être respecté : chacune des parties se doit de respecter ses engagements, par conséquent la salarié met à la disposition de son employeur sa force de travail et non sa personne.

Le principe de bonne foi : rien de doit entraver ou fausse la bonne exécution des obligations contractuelles de travail.

Le principe de la proportionnalité : c’est une arme efficace.

La protection de la dignité humaine.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Responsabilité du harceleur : Employeur

Aucune distinction des auteurs d’actes d’harcèlement : Employeur : responsabilité personnelle et du fait des préposés (obligation de sécurité et de résultat) même en cas de démission de ces derniers. L’employeur doit prouver qu’il a n’y a pas eu de cas d’harcèlement ainsi qu’en accomplissant des actes de prévention notamment en ayant recours au délégué du personnel qui fait office de vigie ainsi qu’au médecin du travail et à l’inspecteur du travail.

Responsabilité du salarié :

Responsabilité personnelle.

Les sanctions :

Elle peuvent être disciplinaires: affectation à un autre poste, suspension.

Pénales : emprisonnement, amende.

Civiles : nullité de plein droit du licenciement, responsabilité contractuelle : réintégration ou indemnisation judiciaire en cas de démission forcée (obtenue sous la menace par exemple…).

Quel est le rôle des juges saisis?

Les juges du fond ont un pouvoir souverain d'appréciation qui leur permet de constater la constitution ou non du harcèlement moral (Cass. soc. 23 nov. 2005).

L'employeur victime

Un salarié qui accuserait son employeur à tort de harcèlement moral commet une faute grave (Cass. soc. 18 février 2003); les conséquences de la faute grave en découlent.

La personne mise en cause: salarié ou employeur ?

La personne mise en cause, que se soit l'employeur ou un salarié de l'entreprise, peut recourir à la procédure de médiation en France ou la tentative de conciliation préliminaire au Maroc.

Le salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (L.1152-5 Code du travail), d'une sanction pénale : 15000 euros d'amende et 1 an d'emprisonnement (222-33 et 222-33-2 Code pénal).

D'après la jurisprudence, il engage sa responsabilité personnelle à l'égard de la victime. Cependant, celle-ci n'empêche pas celle de l'employeur, qui répond des actes des personnes exerçant une autorité sur les salariés de l'entreprise, même en l'absence de faute de sa part. (Cass. soc. 21 juin 2006).

Les conséquences du harcèlement sexuel:

En cas de litige, le salarié victime établit des faits permettant d'attester l'existence d'un harcèlement sexuel et/ou moral.

La victime s'adressera au tribunal social (de 1ère instance) au Maroc ou au conseil de *prud'hommes* en France pour obtenir réparation de son préjudice.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Elle peut également porter plainte pénalement au prés du procureur pour harcèlement sexuel et/ou moral, auquel cas elle ne peut introduire simultanément les deux actions civile et pénale en application du principe « le pénal tient le civil en l'état ». Il faudrait attendre la fin du procès au pénal pour intenter une action au civil.

Maître Abdelkrim ADYEL

Docteur d'Etat Français en Droit comparé

Avocat à la cour

http://www.avocats-adyel.com

Courriel: docteurkarimadyel@avocats-adyel.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés