



Le harcèlement moral d'un salarié au travail est indépendant de son comportement

publié le 18/07/2015, vu 5625 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Les agissements et comportement du salarié victime d'harcèlement influent-ils sur la qualification du harcèlement ?

Le [harcèlement moral au travail](#) est défini tant dans le code du travail que dans le code pénal.

Ainsi, l'**article L1152-1 du Code du travail** dispose que :

« 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 ».

En outre, l'**article 222-33-2 Code pénal** dispose que :

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

Le salarié a donc le choix de l'action et du fondement lorsqu'il est victime de harcèlement moral de la part de collègues, [supérieur](#) ou de son [employeur](#).

Cependant, dans certains cas, le salarié, de par son comportement, peut lui même provoquer ce harcèlement moral en étant, par exemple, à l'origine d'une mauvaise ambiance sur le lieu de travail.

Il est alors tout a fait légitime de se demander si les agissements du salarié qui se prétend victime de harcèlement influent ou sur la qualification ou non dudit harcèlement.

A ce sujet, la chambre sociale de la cour de cassation considère que le comportement du salarié ne peut avoir d'influence sur le harcèlement moral qu'il a subi :

« Qu'en statuant ainsi [la cour d'appel], alors qui lui appartenait de se **prononcer sur l'ensemble des éléments retenus afin de dire s'ils laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral** et, dans l'affirmative, **d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral**, la cour d'appel a violé les textes susvisés » . (Cour de cassation, chambre sociale, 13 mai 2015, référence RG°14-10 854).

De même, le conseil d'Etat, la plus haute juridiction de l'ordre administratif, juge que :

« **La nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ; que le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé** ». (Conseil d'Etat, 11 janvier 2011, n°321225)

Enfin, la chambre criminelle de la cour de cassation considère que le comportement de la victime de harcèlement ne peut être pris en considération quant à la qualification de faits d'harcèlement moral. (Cour de cassation, chambre criminelle, 27 mai 2015, référence RG° 14-81489)

En l'espèce il était reproché à un président d'une communauté de communes d'avoir harcelé un agent placé sous ses ordres.

Cependant, l'employeur tenter de s'exonérer de la mise en jeu de sa responsabilité en invoquant le fait que la victime n'aurait pas été irréprochable et que ces actes auraient causé une dégradation des conditions de travail de ses collègues.

Les juges ne doivent donc pas prendre en compte la manière dont le salarié s'est comporté dans son travail, vis à vis des ses collègues ou encore de sa hiérarchie afin de déterminer s'il existe un harcèlement moral.

A la différence de la règle générale applicable en droit commun droit de la responsabilité, la faute de la victime ne peut pas être prise en compte par les juridictions pour caractériser le harcèlement moral.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com