Image not found or type unknown

HARCELEMENT MORAL du salarié : l'identifier, Réagir, Demander réparation

publié le **31/05/2018**, vu **2881 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Vous subissez des agissements que vous estimez être du « harcèlement » : on fait le point sur les critères qui permettent de confirmer que vous en êtes victime, et sur les façons de réagir.

1. **Identifier le Harcèlement moral**

Le Code du travail le définit ainsi :

« 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. »

Il ne suffira pas de démontrer que l'employeur a violé son obligation de sécurité (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-21.302, n° 2648 F-D).

Le salarié devra apporter d'autres éléments de preuve permettant de supposer l'existence d'un harcèlement.

Ce régime probatoire est posé par l'article L.1154-1 du Code du travail :

Au vu des éléments qu'il apportera, il appartiendra à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

C'est ensuite au juge qu'il reviendra de former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Concrètement le salarié pourra prouver les faits de harcèlements par la production de SMS, d'e-mails, par des témoignages, ou des éléments médicaux, etc.

L'essentiel sera de démontrer la répétition des agissements et leurs effets sur le salarié (sur sa santé, sur sa carrière…).

2. **Réagir au harcèlement moral**

La réaction du salarié passe en priorité par l'information de l'employeur, mais si le harcèlement se poursuit, il pourra envisager de rompre son contrat.

- Informer notamment l'employeur

Le salarié qui estime être victime de tels agissements doit réagir immédiatement et s'adresser aux bons interlocuteurs :

Avant toute chose il doit en informer l'employeur afin qu'il prenne les mesures pour faire cesser les faits.

Les représentants du personnel peuvent aussi être un bon interlocuteur. Ils pourront évoquer la problématique avec l'employeur lors des réunions périodiques et ainsi s'assurer que celui-ci a pris conscience de la situation et cherche une solution efficace.

Pour rappel et comme évoqué ci-avant, l'employeur a une obligation de préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés. Cela l'oblige à prendre des mesures immédiates en cas de dénonciation de faits de harcèlement (sous réserve que ledit harcèlement puisse être véritablement caractérisé).

Le salarié aura également tout intérêt à exposer sa problématique au Médecin du travail ou encore l'Inspecteur du travail. Ces professionnels pourront entrer en contact avec l'employeur pour l'aider ou l'assister dans les démarches nécessaires.

En tout état de cause, il est capital que le salarié informe l'employeur dès qu'il souffre de la situation, car à défaut, il ne sera pas bien fondé à demander réparation à l'employeur. Si celui-ci n'est pas au courant, il ne pourra pas lui être reproché de ne pas avoir réagi.

- Envisager la rupture de son contrat

Si le salarié ne perçoit aucune amélioration ou que sa situation n'a pas été prise au sérieux par l'employeur, il pourra envisager de rompre son contrat de travail.

Cela supposera que le salarié démontre que l'employeur a si gravement manqué à ses obligations contractuelles que le maintien de la relation contractuelle est impossible.

L'employeur qui commet lui-même les faits de harcèlement (DRH, DG, etc.) ou qui laisse perpétuer des faits de harcèlement par ses subordonnés viole gravement ses obligations contractuelles.

Si le salarié peut le prouver par des preuves concrètes, il pourra prendre acte de la rupture de son contrat, et saisir ensuite la juridiction prud'homale pour obtenir l'indemnisation afférente.

La prise d'acte du contrat permet de rompre immédiatement le contrat, sans avoir à respecter un délai de préavis.

3. **Demander réparation en justice**

Le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître du litige qui oppose le salarié à son employeur sur la question du harcèlement moral.

Que le contrat de travail ait été rompu ou non, la juridiction pourra étudier la demande indemnitaire du salarié.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le salarié pourra prétendre à une indemnité venant réparer son préjudice sous réserve que ledit harcèlement soit caractérisé, et qu'il démontre l'étendue des dommages qui en ont résulté.

Le salarié peut agir jusqu'à 5 ans après les faits de harcèlement. Ce cas particulier n'est pas enfermé dans les prescriptions plus courtes de 2 ou 3 ans.

Il pourra donc demander la reconnaissance du harcèlement ultérieurement et prétendre quand même à l'indemnisation de son préjudice.

La Cour de cassation a précisé que le salarié pouvait également demander réparation pour des faits encore plus anciens sur le fondement de l'article 1147 du Code civil (dans sa rédaction antérieure au 1er octobre 2016), exposant le principe de responsabilité civile contractuelle (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 12-28.016, n° 2645 F-D).

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.

Si vous êtes confronté à une situation de harcèlement, directement ou même par ricochet, demandez une consultation écrite personnalisée pour envisager les options qui vous sont ouvertes.

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés