



harcèlement moral au travail

Actualité législative publié le 30/05/2009, vu 6193 fois, Auteur : [avocatravail](#)

harcèlement moral au travail

HMT

LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL EN

DROIT FRANÇAIS

Patrick BRABANT

La loi du 17 Janvier 2002 codifiée dans le code du travail assure la protection des salariés contre les agissements de harcèlement moral dans l'entreprise. Les fonctionnaires sont également protégés contre le harcèlement moral au travail. Dans le cadre de la prévention de tels actes, le législateur français a souhaité faire intervenir, à différents niveaux, plusieurs acteurs du monde de l'entreprise et du travail à savoir : l'employeur lui-même, les délégués du personnel, le CHSCT, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, des médiateurs. Dans le cadre de la sanction de ces mêmes agissements la victime dispose de recours contentieux aussi bien au civil qu'au pénal et peut faire condamner l'auteur du harcèlement à des sanctions disciplinaires, civiles, pénales.

[Mots clés] : harcèlement, santé au travail, hygiène et sécurité, règlement ultérieur

I- Le champ d'application du dispositif législatif et les concepts fondamentaux

Jusqu'à la promulgation de la loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002, le « harcèlement moral » n'était défini dans aucun texte juridique (contrairement au harcèlement sexuel défini depuis 1992). La loi de modernisation sociale modifiée par la loi du 3 janvier 2003 a été codifiée dans le code du travail, le code pénal, et le statut général de la fonction publique. En premier lieu, ces textes codifiés se situent sous différents titres et chapitres dans la partie législative du code du travail, aussi bien dans le domaine lié aux relations individuelles de travail, dispositions générales concernant le contrat de travail, règles propres au contrat de travail, que dans le domaine des relations collectives de travail, réglementation du travail, conditions du travail, hygiène et sécurité, services de santé au travail, délégués du personnel. En deuxième lieu, le harcèlement moral au travail concerne aussi le droit pénal du travail, des sanctions pénales étant codifiées dans le code du travail et également dans le code pénal. Le droit public traite également du harcèlement moral au travail dans la fonction publique, aussi bien dans les règles relatives au statut de la fonction publique que dans les règles relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et la prévention médicale. Dans le droit de la fonction publique, il a été inséré dans le titre 1 du statut général des fonctionnaires un nouvel article 6-quinquies dont la structure est analogue à celle de l'article 6-ter relatif au harcèlement sexuel. De tous temps, certains salariés ont subi des pressions dans le cadre de leur travail, parfois par d'autres employés, le plus souvent par des supérieurs. Le concept de harcèlement moral est apparu grâce au Professeur LEYMAN, chercheur en psychologie exerçant en Suède qui a publié en 1996, Mobbing, la persécution au travail. En France, la notion a été, en particulier, explorée par Marie-France HIRIGOYEN avec la publication de son ouvrage Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien. La loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002 consacre donc la notion de harcèlement moral en insérant l'article L 122-49 dans le Code du Travail qui stipule dans son alinéa 1 qu' « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ». Considéré, à juste titre, comme un véritable problème de santé publique, le harcèlement moral au travail est donc aujourd'hui intégré, aux côtés du harcèlement sexuel, dans le Code du Travail, le Code Pénal et le statut de la fonction publique. De plus, le législateur s'est attaché à étendre la protection contre le harcèlement moral (et également sexuel) aux marins (article L 742-8 du Code du Travail), aux employés de maisons (article L 772-2 du Code du Travail), aux concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation (article L 771-2 du code du Travail), aux assistantes maternelles (article L 773-2). Le sort des fonctionnaires a été pris en considération par le législateur, notamment en raison du rapport du Conseil économique et Social qui préconisait l'extension de la notion de harcèlement au secteur public. La loi du 17 Janvier 2002 modifie donc la loi 86-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui sont, en conséquence, également protégés contre le harcèlement moral en des termes similaires à ceux retenus par le Code du Travail. On constate ainsi une volonté claire du législateur d'ériger l'interdiction du harcèlement moral en principe général. Il conviendra, dans chaque situation particulière, d'identifier, au regard des critères législatifs appliqués et interprétés par les Tribunaux, l'existence d'un harcèlement moral. En outre, la loi, article L 122-49 alinéa 2 du C.trav, considère comme victime le salarié qui a été sanctionné, licencié ou qui a fait l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir, les agissements de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. Pour la prévention du harcèlement, il est obligatoire que le règlement intérieur de l'entreprise comporte une mention indiquant les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral dans l'entreprise (article L 122-34 Code du Travail).

H- La prévention du harcèlement moral au travail

Dans le domaine des mesures préventives, pour protéger la santé des salariés, l'employeur doit, d'une part planifier la prévention des risques professionnels en tenant compte des risques liés au harcèlement moral (article L 230-2 Code du Travail) « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé « physique et mentale » des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires... » et, d'autre part prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement moral (article L 122-51). Si l'employeur ne respecte pas ces obligations sa responsabilité peut être engagée. On soulignera le principe général suivant lequel le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi (art L 120-4 Code du Travail), ainsi que l'obligation générale de sécurité qui pèse sur l'employeur dans son rôle de chef d'entreprise et dans l'exercice de son pouvoir de direction et d'organisation du mode de fonctionnement de son établissement. De plus, les représentants du personnel jouent un rôle de prévention. Ainsi le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral. (article L 236-2 du Code du Travail) Le(s) délégué(s) du personnel peut utiliser son droit d'alerte en présence d'une situation de harcèlement moral. En pratique, le délégué du personnel saisi le chef d'entreprise qui est alors tenu de procéder à une enquête et de remédier à cette situation. De son côté, la personne qui s'estime victime d'actes de harcèlement moral pourra, si les conditions sont remplies, utiliser son droit de retrait de son poste de travail sans risque de sanctions justifiées. Le médecin du travail peut intervenir en cas de harcèlement moral puisqu'il a la possibilité de proposer des mesures individuelles de mutation ou de transformation de poste justifiées par l'état de santé physique et mentale des salariés. L'employeur doit alors tenir compte de ces propositions ; s'il refuse, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail. Par ailleurs des intervenants spécifiques sont parfois sollicités, en effet, conscientes du phénomène du harcèlement, certaines entreprises adoptent des démarches préventives en créant des intervenants internes du type cellules compétentes en la matière comme des équipes pluridisciplinaires (médecins, assistantes sociales, juristes, etc.) managées par la direction des

ressources humaines ou par un comité d'éthique. En outre, les entreprises et les syndicats professionnels peuvent avoir recours à des intervenants extérieurs comme des sociétés ou organisations spécialisées dans l'assistance psychologique des salariés pour prévenir le harcèlement ou venir en aide aux victimes.

III- Le traitement et les sanctions du harcèlement moral au travail

Celui qui s'estime victime d'agissements constitutifs d'harcèlement est clairement protégés par les textes qui mettent à sa disposition de nombreux moyens d'actions soit des actions de médiation, soit des actions judiciaires au civil ou au pénal et pour les agents de la fonction publique les recours contentieux devant les tribunaux administratifs. Toutefois, en pratique, les actions judiciaires exigent la constitution de dossiers très solides au niveau de la preuve des faits matériels de harcèlement moral et, même si la preuve est libre en droit du travail, c'est à dire qu'elle peut se faire par tout moyens, il est très souvent difficile d'obtenir des témoignages de collègues de travail qui sont toujours en poste ou en fonction dans l'entreprise, même si les textes ont prévu leur protection en ce cas précis de témoignage. Ce décalage entre la théorie et la pratique ne doit jamais être perdu de vue dans le traitement efficace d'un phénomène social. La charge de la preuve est partagée entre la partie qui se dit victime et le harceleur présumé. Le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral doit établir la matérialité et la réalité des faits présumant l'existence objective d'un harcèlement, il incombe ensuite au défendeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ces actes sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. On soulignera utilement que ces règles de preuve ne s'appliquent pas en matière pénale en vertu du principe supérieur de la présomption d'innocence.

On indiquera également que la loi a prévu que les syndicats peuvent, avec l'accord du salarié dont elles doivent justifier, agir en justice en sa faveur en se substituant à lui, le salarié pouvant toutefois intervenir à l'instance judiciaire et y mettre fin à tout moment (art L 122-53 du Code du Travail)

Les sanctions qu'encourt le harceleur sont de plusieurs types et de différents niveaux.

En premier lieu, des sanctions civiles sont possibles, condamnation au paiement de sommes à la victimes à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, le montant de ces indemnités étant laissés à l'appréciation souveraine des juges en fonction des éléments du dossier.

En deuxième lieu, si une action pénale a été engagée, le harceleur risque un an d'emprisonnement et 15000€ d'amende outre, le cas échéant, des mesures de publicité du jugement et des interdictions d'exercice professionnel voire des peines complémentaires. En troisième lieu, si le harceleur est un salarié, il peut subir en outre des sanctions disciplinaires (art L122-47 et art 122-50 du Code du Travail).

Par ailleurs, un salarié ne peut être licencié s'il a subi ou refusé de subir des actes répétés de harcèlement moral. Dans ce cas, il peut soutenir la nullité de son licenciement et demander sa réintégration dans l'entreprise.

Le harcèlement moral au travail, phénomène ancien mais toujours d'actualité, est donc défini légalement, toutefois, il convient de suivre les décisions des juges pour que se dessinent progressivement tous les contours juridiques de cette notion complexe et d'examiner attentivement la manière dont la jurisprudence fera application des textes. A titre d'exemple, on citera l'espèce suivante : (cass.soc 27 octobre 2004) ; Une salariée engagée en contrat à durée déterminé (CDD) en qualité d'animatrice de magasin avait fait l'objet d'un retrait de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique et s'était vu attribuer des tâches sans rapport avec ses fonctions. Ces éléments avaient entraîné un état dépressif médicalement constaté qui avait nécessité des arrêts de travail. Pour les juges, la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un cas de harcèlement moral. La Cour de Cassation a approuvé la solution retenue par ce jugement. Dans tous les cas, il reste que devant la complexité de la notion de harcèlement moral, sa caractérisation ne sera jamais chose aisée pour le praticien

du droit et exigera de celui-ci notamment une connaissance parfaite des relations de travail dans l'entreprise et des conditions d'exécution du travail. Mais le droit du travail se caractérise lui même par sa complexité, complexité d'ailleurs accrue par les modifications dont il est en permanence l'objet puisque les pouvoirs publics doivent tenir compte des changements affectant la vie économique et sociale ainsi que l'émergence de phénomène de société qu'il faut traiter comme les souffrances psychologiques au travail et le harcèlement moral. harcèlement moral

CODE DU TRAVAIL

(Nouvelle partie Législative)

Chapitre II : Harcèlement moral

Article L1152-1

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.

Article L1152-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article L1152-5

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre 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 entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. Le harcèlement moral au travail

Peuvent être constitutifs de harcèlement moral, - de nombreuses pressions et brimades- tentative de réduction du salaire- réduction des responsabilités au profit d'un autre salarié -'ordre d'exécuter certains travaux dans le seul but d'humilier le salarié aux yeux des autres salariés dont il avait la responsabilité- proposition de mutation dans une ville plus éloignée de son domicile sans que l'employeur se soucie de l'incompatibilité des horaires de bus et de ceux du salarié, ce qui l'exposait à des frais de parking importants par rapport à son salaire modeste- faire l'objet de propos à caractère sexiste et vulgaire comme « bonne à rien », « si elle est mal baisée qu'elle aille ailleurs »- réflexions incessantes sur les blondes, comme « la blonde », « y en a marre de la blonde, elle va dégager », - subir un acte particulièrement odieux et inadmissible comme le dépôt sur son bureau d'un colis qui contenait un oiseau mort- d'être « pris en grippe » - propos par leur lourdeur et leur répétition finissant par devenir insupportables- mise en place d'une organisation vexatoire destinée à décourager le salarié et à obtenir son départ - déménagement de son bureau dans une pièce servant de passage et sa ligne téléphonique directe supprimée, ce qui rendait

pratiquement impossible ses relations avec les clients- être régulièrement affectée à des tâches sans lien avec ses fonctions- ne pas être tenu informé de la tenue de réunions auxquelles le salarié aurait dû participer- se voir reprocher son inaptitude à utiliser un logiciel alors que le salarié avait été mis à l'écart de la formation organisée par l'employeur- attitudes et propos parfois méprisants, parfois menaçants et toujours injurieux de la part de l'employeur- comportement tyrannique, d'attaques personnelles, d'attitudes incohérentes, de pressions, de comportement tendant à dévaloriser -envoi de courriers injustifiés évocateurs d'une rupture du contrat de travail- être enfermé dans des tâches administratives subalternes et ingrates- conditions de travail substantiellement modifiées et nettement moins intéressantes- changements de secteurs, générateurs d'une perturbation de son état de santé ou attentatoires à ses droits en matière de rémunération- recours aux services de police pour faire constater que le salarié refusait d'effectuer des tâches n'entrant pas dans ses fonctions, constituant une mesure de coercition inappropriée et infamante- accusation de vol infamante car non établie- allusions scabreuses sur la couleur et la taille de son sexe plaisanteries douteuses, de dessins caricaturés ivre et rampant- être cantonné sans délicatesse à un rôle très secondaire tel que la préparation du café- retrait de son téléphone confié à une nouvelle venue- .

07/05/2009 - 16:35SocialLe salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moralUn employé engagé en qualité de peintre compagnon professionnel en 2001 informe en 2003 son employeur de ce qu'il est victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique ; suite à son arrêt de travail pour maladie du 19 janvier au 2 février 2004, le médecin du travail, par avis du 6 février 2004, conclut à « une inaptitude à tous les postes de l'entreprise (...). Danger pour lui-même et pour les autres » ; de nouveau en arrêt de travail pour maladie à compter du 9 février 2004, le salarié a été licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement le 20 février 2004. Le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et harcèlement moral. La cour d'appel le déboute de sa demande. La Cour de cassation annule la décision de la cour d'appel et retient en premier lieu que le seul entretien avec un délégué du personnel ne suffisait pas à établir que l'employeur se soit conformé à ses obligations en matière de recherche de reclassement et la brièveté du délai écoulé après l'avis d'inaptitude démontrait, à lui seul, qu'il n'y avait eu aucune tentative sérieuse de reclassement.

En second lieu, sur la demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral, la Cour de cassation annule l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'elle ne pouvait rejeter la demande du salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail. La cour d'appel avait relevé en effet que les certificats médicaux produits, qui faisaient mention d'un état dépressif, ne précisaient pas la relation avec les conditions de travail et que l'avis du médecin du travail ne contenait non plus aucun élément établissant une relation entre l'inaptitude et l'existence d'un harcèlement moral. Au visa des articles L. 1154-1 et L. 1152-1 du Code du travail, la Cour de cassation rappelle que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Source :

Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 07-43.219, FS-P+B, Canario c/ Sté MB Peinture : JurisData n° 2009-047979 © LexisNexis SA

harcèlement moral au travail

La Cour de cassation a récemment jugé que le licenciement d'un salarié qui avait relaté des faits de harcèlement moral, finalement non établis, était nul en application des articles L 1152-2 et L 1152-3 du code du travail, dès lors que la mauvaise foi du salarié n'était pas alléguée. Vu les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;Attendu qu'aux termes du premier de ces textes aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation,

de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ; que selon le second, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L.1152-1 et L. 1152-2 du code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul ;qu'il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis; que pour décider que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive, l'arrêt retient que le fait pour un salarié d'imputer à son employeur, après en avoir averti l'inspection du travail, des irrégularités graves dont la réalité n'est pas établie, et de reprocher des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver, caractérise un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;Qu'en statuant ainsi, alors que le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas alléguée, emportait à lui seul la nullité de plein droit du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés