



Prévention et répression du harcèlement moral

publié le **03/12/2011**, vu **3016 fois**, Auteur : [Chris 37](#)

Obligation et responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement

Si la jurisprudence définit le pouvoir de direction de l'employeur comme sa faculté à organiser l'activité de ses salariés, il doit également dans le cadre de cet exercice se conformer aux dispositions visées par le Code du travail et notamment à celles prohibant le harcèlement moral "L.1152-1 du Code du travail.

C'est pourquoi, les décisions prises par ce dernier sont évidemment susceptibles d'être portées devant le Conseil des prud'hommes à qui revient dès lors la lourde tâche de séparer le bon grain de l'ivraie.

le harcèlement moral est ainsi défini comme le fait de faire subir à un salarié des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, et d'altérer sa santé mentale ou physique.

Cependant, il est disposé au visa des articles L.1152-1, L.1154-1, L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail que l'employeur a une obligation de résultat quant à la sécurité et la santé du salarié et ce notamment en matière de harcèlement moral, l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Or, par sa nature insidieuse, le harcèlement est souvent difficile à prouver pour la victime, aussi, quels sont les éléments susceptibles de le présumer ?

Le harcèlement est il toujours le fruit d'un supérieur hiérarchique ?

Quelle doit être la réponse du chef d'entreprise qui emploie un harceleur ?

Quels sont les recours qui s'offrent à la victime ?

L'objet de cette note est ainsi de proposer un point actualisé des textes et de la jurisprudence applicable à cette matière en insistant à la fois sur le caractère préventif (I) et répressif (II) des mesures en vigueur.

I - la prévention du harcèlement moral

Le Code du travail prévoit des dispositions spécifiques visant à prévenir les pratiques de harcèlement moral, quelles soient à l'initiative de l'employeur (A), ou d'un tiers habilité à cet effet (B).

À- le rôle à priori de l'employeur dans la prévention du harcèlement

Les dispositions communes à toutes les formes de harcèlement visent la prévention, la protection des salariés qui dénonceraient des faits constatés, ainsi que les règles de preuves recevables devant les tribunaux.

L'employeur doit protéger la santé de ses salariés sur le lieux de travail "Cass.Soc, 29/06/2011", il convient donc que ce dernier dans le cadre d'une entreprise d'au moins 20 salariés dispose au sein du règlement intérieur d'un ensemble de normes prohibant ce type de comportement. Les faits néanmoins constatés et portés à la connaissance de l'employeur par un salarié de bonne foi ne peuvent justifier un licenciement de ce dernier et en tout état de cause, il serait déclaré nul de plein droit "Cass Soc, 10/03/09".

Enfin, la charge de la preuve ne repose pas uniquement sur le salarié "Cass.Soc, 30/03/09" et peut être constituée d'éléments laissant présumer l'existence de tels faits "Cass.Soc, 29-09-2011".

Cependant, en cas de litige relatif à l'application de ces disposition il est conseillé au salarié victime de se tourner vers des tiers habilités.

B- Rôle des tiers habilités à prévenir le harcèlement moral dans l'entreprise

Le CHSCT est devenu au fil des ans, une instance privilégiée de dialogue social pour l'élaboration des contrats locaux d'amélioration des contrats de travail (CLACT) et des programmes de prévention des situations de violence. Instance consultative de proximité, il contribue de par ses missions à la protection de la santé et à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des personnels exerçant leur activité dans l'établissement.

il effectue en effet une évaluation des conditions de travail par le biais de visites et d'enquêtes et de ce fait peut être utilement mis à contribution.

Le délégué du personnel ou les organisations syndicales témoins de faits de cette nature ont également compétence pour saisir immédiatement l'employeur aux fins de procéder avec ces derniers et sans délai une enquête afin de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur, le délégué mandaté par le salarié peut saisir le juge des référés du Conseil des prud'hommes et faire cesser l'atteinte à la victime par le recours à une astreinte liquidée au profit du trésor en vertu des dispositions de l'article L.2313-2 du Code du travail.

Le Code du travail prévoit aussi à l'article L.1152-6 pour les victimes comme les prévenus la possibilité de saisir un médiateur, extérieur ou non à l'entreprise.

Enfin, rappelons le rôle essentiel des services de santé au travail "L.4621-1 et suivant" dont le rôle essentiellement préventif est de veiller à la protection et à la santé des salariés "L.4622-3 du Code du travail".

L'échec de la prévention entreprise par les différentes instances passées en revue, nous conduisent désormais à traiter le volet répressif du harcèlement

II- La répression du harcèlement moral

Il faut en l'espèce considérer tant la sanction du salarié fautif (A), que la portée de la responsabilité de l'employeur (B)

À - la sanction infligée au salarié fautif

Le salarié fautif coupable de tels faits s'expose à une sanction disciplinaire que l'employeur doit prononcer ainsi qu'à une sanction pécuniaire et pénale.

Néanmoins, la jurisprudence a été conduite à tempérer les conséquences de cette dernière et en cas d'échec de la procédure de dénonciation pour harcèlement moral devant la juridiction répressive, le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal contraint ainsi le Conseil des prud'hommes à suivre le raisonnement du tribunal correctionnel "Cass, 03/11/05", de même dans un arrêt du 09/09/09, la Cour a estimé qu'il n'était pas possible que la victime saisisse le Conseil d'une demande visant à condamner l'employeur à se séparer de son salarié.

B - Portée de la responsabilité de l'employeur

En l'espèce, il est désormais bien établi que l'employeur est contraint à une obligation de résultat en matière de sécurité au travail, cependant, il a été reconnu dans un arrêt récent "19/10/2011" et par dérogation au principe de la responsabilité civile fondée sur la faute, que l'employeur engageait cette dernière même s'il était intervenu à la faveur d'une dénonciation pour faire cesser ces actes discriminants.

cette présomption de culpabilité est par ailleurs renforcée par l'arrêt du 01/03/2011, qui énonce que l'employeur est également responsable du harcèlement subi par un de ses salariés, ce dernier fut-il exercé par un prestataire extérieur.

C'est pourquoi, plus que jamais, il convient aux employeurs d'avoir recours aux instruments de médiation institués par les textes.