



# Harcèlement moral ( petite synthèse loi et jurisprudence)

Fiche pratique publié le 31/05/2010, vu 33819 fois, Auteur : [droit du travail](#)

**L'actualité et un important arrêt de la cour de Cassation m'amènent à faire le point sur le harcèlement moral en entreprise. ([Chambre sociale, le 26/05/2010, cassation partielle](#))**

Depuis plusieurs mois votre responsable critique sans cesse votre travail et vous fait des remarques désobligeantes devant vos collègues de travail .

vous pensez que ces remarques sont infondées , vous vous sentez dévalorisé aux yeux de votre entourage professionnel et vous commencez à vous demander si on ne souhaite pas vous faire partir parce que vous êtes trop ancien .... bref les idées trottent dans votre tête , vous êtes sans cesse sous pression , vous vous sentez fatigué en permanence et vous avez de plus en plus de mal à assurer votre journée de travail.

**Êtes-vous pour autant victime de harcèlement moral ? La réponse n'est pas certaine.**

**Que pouvez vous faire ?**

**Compte tenu de la longueur de ce post je le scinde en deux billets:**

**- le premier traite du cadre légal et jurisprudentiel du harcèlement : Le harcèlement moral qu'est ce que c'est ?**

**- le second s'attache à donner au salarié des pistes et des conseils pour faire face à une situation de harcèlement: que pouvez vous faire ?**

**Le harcèlement moral qu'est ce que c'est ?**

**Deux définitions du harcèlement cohabitent : d'une part, la définition du code du travail et la définition issue de la loi du 27 mai 2008 (loi 2008-496 du 27 mai 2008, JO du 28).**

Selon le code du travail "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 "(c. trav. art. L. 1152-1).

Le droit communautaire considère le harcèlement comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable fondé sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, le handicap ou l'âge se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Or, en droit français, aucune assimilation similaire n'existait jusqu'ici, ce que déplorait la Commission européenne. Elle regrettait également qu'un acte isolé ne puisse pas être qualifié de harcèlement, celui-ci supposant en effet des agissements répétés.

C'est pourquoi la loi prévoit désormais que la discrimination inclut tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, ainsi que tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant [L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1er, al. 3, 1°, JO 28 mai].

La définition du harcèlement est plus large puisqu'elle vise « tout agissement » et permet ainsi de qualifier un acte isolé de harcèlement alors que dans le code du travail il faut des agissements répétés .

En revanche contrairement au code du travail cette définition détermine le harcèlement moral par rapport à des motifs précis (race, origine ethnique, orientation sexuelle, religion, convictions, handicap ou l'âge).

### **Le code du travail définit les actes de harcèlement moral par rapport à leurs conséquences sur les conditions de travail de la victime**

Pour qu'il y ait harcèlement il faut une dégradation des conditions de travail du salarié qui soit susceptible :

- soit de porter atteinte à ses droits et à sa dignité;
- soit d'altérer sa santé physique ou mentale;
- soit de compromettre son avenir professionnel.

### **Harcèlement vertical ou horizontal**

Le harcèlement peut être tout aussi bien le fait de l'employeur , d'un supérieur voir d'un subordonné de la victime. il peut être le fait d'un collègue de même niveau hiérarchique .

### **Agissements répétés**

Le concept de harcèlement suppose que les comportements s'inscrivent dans la durée ou la répétition. une agression ponctuelle n'est pas considérée par les tribunaux comme acte de harcèlement moral car il faut des agissements répétés

La cour de cassation vient de rendre un arrêt important concernant ce point . La Cour de cassation , ([Chambre sociale, le 26/05/2010, cassation partielle](#)) pose un attendu de principe "[les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période](#)".

En conséquence, si le salarié produit des documents médicaux relatifs à une altération de son état

de santé, et prouve que des agissements qualifiables de harcèlement moral, tels qu'une rétrogradation, des menaces et des propos dégradants, ont été commis par l'employeur, alors la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral est fondée et justifiée **peu importe la durée de ces faits.**

**Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur.**

Dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel le harcèlement est constitué .

La jurisprudence qui est constante sur ce point vient d'être rappelée par la Cour de cassation dans dans un arrêt du 10 nove

### **Un mode de preuve particulier**

Le mode de preuve a été aménagé en faveur de la victime : le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.

En pratique, cela signifie que :

- le salarié doit établir la matérialité des faits qu'il invoque (cass. soc. 31 mars 2009, n° 07-45264 FD) ;
- les juges doivent appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué (cass. soc. 30 avril 2009, n° 07-43219, BC V n° 120) ;
- il revient à l'employeur d'établir que ces faits ne caractérisent pas une situation de harcèlement (c. trav. art. L. 1154-1 ; cass. soc. 24 septembre 2008, nos 06-43504, 06-45579, 06-45747 et 06-45794, BC V n° 175 ; cass. soc. 24 septembre 2008, n° 06-45517, BC V n° 177).

( source revue fiduciaire)

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le salarié peut prouver l'existence d'un harcèlement moral en produisant notamment des certificats médicaux, des courriers, des notes de service, des témoignages.

[p030\\_0\\_00\\_1.jpg](#)

**E**  **Exemples de faits ou de comportements qui caractérisent le harcèlement moral et cas de jurisprudence.**

Surnoms ridicules , reproches constants, volonté d'exclure le salarié du groupe, humiliations, discrimination par rapport aux autres salariés, retrait de toute responsabilité, tâches dégradantes ou sans rapport avec sa qualification, menaces , insultes ou injures

La Cour de Cassation a considéré que

- le simple fait d'infliger deux sanctions disciplinaires en un mois, même irrégulières, ne constituait pas en soi un acte de harcèlement moral. (Cour de Cassation, Chambre sociale, 16 juin 2004),

- le fait d'engager à l'égard du même salarié plusieurs procédures de licenciement infructueuses pour motif disciplinaire, ne constituait pas en soi un acte de harcèlement moral. (Cour de Cassation, Chambre sociale, 8 janvier 2003).

- le fait d'affecter une salariée dans un local exigu et sans outils de travail lors de sa reprise du travail, que ledit local était dépourvu d'un chauffage décent, que l'employeur avait également volontairement isolé la salariée des autres salariés de l'entreprise en leur demandant de ne plus lui parler, qu'il avait été encore jusqu'à mettre en doute son équilibre psychologique et avait eu un comportement excessivement autoritaire à son égard est constitutif de harcèlement . ( Cour de cassation arrêt du 29 juin 2005 )

- le fait d'installer des salariés dans un bâtiment préfabriqué dépourvu d'électricité et de chauffage peut constituer un indice de harcèlement ( pour la Cour de cassation les juges auraient dû rechercher si l'ensemble de ces éléments ne permettait pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Ceux-ci n'ayant pas opéré ces recherches, la Cour de cassation a cassé leur décision et renvoyé l'affaire devant la cour d'appel de Limoges. Cass. soc. 31 mars 2010 )

- Dans un autre arrêt rendu le 21 juin 2006, la Cour de cassation s'est prononcée sur les responsabilités civiles qui peuvent être mises en oeuvre par un salarié victime de harcèlement moral. Ainsi, la victime pourra agir contre le "harceleur" mais également, même en l'absence de faute de celui-ci, contre son employeur. (arrêt 1733 du 21 juin 2006)

Dans cette affaire, six salariés d'une association avaient porté plainte contre le directeur pour harcèlement moral, celui-ci s'étant montré « brutal, grossier, humiliant et injurieux » à leur égard. Le directeur s'était pourvu en Cassation, arguant qu'au lieu de sa responsabilité, c'est celle de son employeur qui aurait dû être engagée, car il avait agi dans le cadre de sa mission. La Cour de cassation a jugé « qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral » et que l'employeur devait aussi être mis en cause, car « L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité. »