Image not found or type unknown

Harcèlement moral au travail : quid pour le salarié

publié le **30/04/2011**, vu **4779 fois**, Auteur : Legavox - Droit et justice

Confronté à des agissements qu'il estime constitutifs d'un harcèlement moral, le salarié se retrouve inéluctablement face à différentes hypothèses pour mettre un terme à sa souffrance (arrêts de travail à répétition, saisine du Conseil de prud'hommes, démission, prise d'acte de la rupture, plainte au pénal). Un choix s'impose mais lequel ?

De son coté l'employeur, même s'il a mis en place des outils pour prévenir ce genre de situation, « découvre » souvent tardivement l'existence de faits assimilés à du harcèlement moral. Simple stress au travail, extrapolation de situations relavant des relations de travail, harcèlement effectif...Comment l'employeur peut-il agir ou réagir ?

1- Les arrêts de travail à répétition.

Du coté du *salarié*

Pour des raisons diverses et variées, le salarié « victime » d'un harcèlement moral est parfois réticent à informer l'inspection du travail de sa situation et à solliciter son intervention dans l'entreprise.

La principale raison de cette réticence réside dans le fait qu'une fois l'inspection du travail saisie, et même si le retour ou l'enquête peut prendre plusieurs semaines, l'employeur est informé de cette « rébellion », ce qui peut parfois envenimer la situation.

Souvent anéanti physiquement et moralement, le salarié ne souhaite qu'une seule chose : « Que tout s'arrête ».

Dès lors, et à défaut de pouvoir faire cesser les agissements de son ou ses « bourreaux », le salarié sollicite souvent (pour ne pas dire toujours) l'aide de son médecin traitant afin qu'il lui délivre un arrêt maladie de plus ou moins longue durée.

Initialement délivré pour une première période, il n'est pas rare de voir les arrêts de travail se succéder dans le temps permettant ainsi au salarié d'échapper à sa souffrance.

De fait, la souffrance au quotidien cesse, mais cette situation n'a qu'un temps...

Du coté de *l'employeur*

Contestant la véracité du motif ayant conduit son salarié aux arrêts maladie, l'employeur a la possibilité de solliciter un contrôle de l'arrêt de travail par un autre médecin. Ce dernier vérifiera si le salarié respecte les heures de sorties prescrites par l'arrêt de travail et surtout si ce dernier est

« médicalement justifié ».

A noter : Selon le site Service Médical Patronal : « 53% des contre-visites médicales effectuées présentent un arrêt injustifié. »

Si les arrêts de travail perdurent dans le temps, il est courant de constater que l'employeur décide de procéder au licenciement du salarié en visant généralement « la désorganisation de l'entreprise ».

Attention cependant car, pour qu'un tel grief puisse constituer un motif de licenciement, il faut que l'absence du salarié entraine un trouble avéré et objectif au fonctionnement de l'entreprise et que le remplacement définitif de celui-ci soit incontournable.

A ce titre, la Cour de cassation considère qu'un salarié dépourvu de qualification ou de qualification peu élevée peut être remplacé facilement via un contrat de travail temporaire. Dans l'hypothèse de la vacance d'un poste « faiblement qualifié », la perturbation apportée au fonctionnement de l'entreprise est difficilement retenue, l'employeur ayant la faculté de recourir aisément à un CDD de remplacement à terme imprécis, ou bien à l'intérim (cass. soc. 7 février 1991, n° 89-40389 D).

Ainsi, l'employeur peut palier à l'absence temporaire du salarié et attendre que ce dernier revienne dans l'entreprise ou qu'il prenne acte de la rupture du contrat de travail (cf. infra).

2- La saisine du Conseil de Prud'hommes (en dehors de toute procédure de licenciement ou d'analyse de la prise d'acte)

Du coté du *salarié*

Bien décidé à ce que les agissements qu'il estime constitutifs d'un harcèlement moral cessent, le salarié peut prendre l'initiative de saisir le Conseil des Prud'hommes afin d'obtenir la condamnation de son employeur et l'attribution de dommages-intérêts.

A ce titre, la question de la preuve apparaît comme l'élément essentiel pour la reconnaissance du harcèlement moral et la condamnation de son auteur.

Ainsi, le salarié victime (ou prétendu victime) de faits constitutifs d'un harcèlement moral doit « établir les faits qui permettent de présumer d'un harcèlement » (Loi n°2003-6 du 3 janvier 2003 dite loi Fillon).

Depuis la nouvelle rédaction de l'article L1151-1 du Code du travail, le salarié doit d'avantage étayer ses allégations en mettant le Conseil en mesure d'apprécier la réalité de faits précis.

Par conséquent, le salarié a la charge de démontrer l'existence des faits qu'il reproche.

Il n'a cependant pas à établir que les faits dont il se plaint sont constitutifs d'un harcèlement moral.

En pratique, le salarié qui se plaint de brimades, de rétrogradations, d'insultes ou de tout autre agissement répréhensible doit en démontrer l'existence, le plus généralement par le biais d'attestations.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Après avoir apprécié les explications de l'employeur sur la véritable nature des faits allégués, le Conseil des Prud'hommes décidera souverainement si les faits établis sont, ou non, juridiquement constitutifs du harcèlement moral.

Du coté de *l'employeur*

C'est sur l'employeur que pèse la charge de démontrer que les faits allégués, s'ils existent, ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.

En pratique, l'employeur devra lui aussi produire des attestations tout en sachant que celles venant de ses propres subordonnés seront nécessairement sujettes à caution.

Il peut, afin de lever toute suspicion, demander au Conseil de Prud'hommes, lors de l'audience du bureau de conciliation, de diligenter une enquête dans son entreprise.

Ainsi, le Conseil des Prud'hommes pourra obtenir un rapport généralement objectif, détaillant l'enquête réalisée et dans le cadre de laquelle les salariés auront pu être entendus de façon « anonyme » sur les pratiques en vigueur et les agissements reprochés.

3- La démission

Du coté du *salarié*

Le principal objectif du salarié est de faire cesser cette situation de harcèlement qu'il ne saurait supporter d'avantage.

Pour ce faire, et dans l'hypothèse ou aucune résolution interne n'est envisageable, le salarié peut songer à la démission.

Cette issue est cependant très rarement mise en œuvre, et pour cause.

Dans cette hypothèse, le salarié démissionnaire ne bénéficie d'aucune indemnité à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés (s'il quitte l'entreprise avant d'avoir bénéficié de la totalité de ses congés).

En outre, et c'est le plus important, il n'a pas droit aux indemnités d'assurance chômage.

Sur la forme, il n'existe aucune formalité particulière pour informer l'employeur de sa volonté de démissionner.

Dès lors, la démission peut être écrite ou oral. Néanmoins, il est fortement conseillé de démissionner par écrit au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception afin d'éviter toute contestation ultérieure sur la date de la rupture et le point de départ du préavis.

A noter : La démission n'empêche pas le salarié de saisir le Conseil des Prud'hommes pour obtenir réparation de son préjudice au titre du harcèlement moral dont il estime avoir été victime.

Du coté de *l'employeur*

L'employeur ne peut pas refuser une démission sauf dans le cas où celle-ci est interdite par la loi (contrat à durée déterminée par exemple).

Néanmoins, il convient dans l'hypothèse d'une démission fondée sur des agissements que le

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

salarié qualifie de harcèlement moral de répondre par écrit, point par point, aux arguments avancés par le salarié.

Le silence de l’employeur risque de lui être préjudiciable par la suite.

4- La prise d’acte de la rupture du contrat de travail

L’employeur doit veiller à la santé morale de ses salariés et exécuter le contrat de travail de bonne foi.

S’il s’estime victime d’un harcèlement moral, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail au motif que l’employeur n’a pas respecté ses obligations.

Du coté du *salarié*

Seul le salarié peut utiliser ce mode de rupture du contrat, en notifiant à son employeur qu’il prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des agissements qu’il juge répréhensibles.

Il est alors conseillé, comme dans le cadre de la démission, de détailler avec la plus grande précision les faits reprochés.

La prise d’acte rompt immédiatement le contrat et permet, de ce fait, au salarié de « sortir » immédiatement de l’entreprise sans avoir à effectuer un quelconque préavis.

Le salarié pourra alors engager une procédure devant le Conseil des prud’hommes à qui il incombera de décider si cette prise d’acte de la part du salarié s’analyse en une démission ou en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Du coté de *l’employeur*

L’employeur ne peut pas s’opposer à la prise d’acte de la rupture.

Il doit cependant prendre soin de répondre au salarié sur les arguments développés par ce dernier dans le cadre de sa lettre de rupture. Ici aussi, son silence peut être préjudiciable par la suite.

L’employeur est alors tenu de remettre au salarié un solde de tout compte et une attestation Assedic en cochant la case « autre motif » dans la rubrique « rupture ».

En effet, il serait particulièrement mal venu d’anticiper sur la qualification que retiendra le Conseil des prud’hommes en cochant délibérément la case « démission ».

Enfin l’employeur peut immédiatement prendre l’initiative de saisir le Conseil des prud’hommes aux fins de voir cette prise d’acte qualifiée en démission.

Publié sur http://www.village-justice.com/articles/Harcelement-moral-travail-Quelles,10105.html

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés