

Harcèlement moral

Comment définit-on le harcèlement moral ?

Quels sont les moyens d'action de la victime ?

Comment prouver le harcèlement moral ?

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Comment définit-on le harcèlement moral ?

L'article L. 122-49 du Code du travail interdit « ...les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le harcèlement moral peut se manifester de multiples façons, par des critiques répétées, l'attribution de tâches subalternes sans rapport avec la qualification, des tentatives d'intimidation, des sanctions injustifiées, une mise à l'écart, des insultes, des conditions de travail dégradantes... Attention, des conditions de travail difficiles ou stressantes ne constituent pas en soi un harcèlement moral. C'est la répétition qui caractérise, avant tout, le harcèlement moral.

La Cour de cassation a ainsi reconnu le harcèlement moral d'une salariée qui s'était vue, sans motif, retirer son téléphone portable, imposer la contrainte non justifiée de se présenter tous les matins au bureau de sa responsable hiérarchique et attribuer des tâches sans rapport avec ses fonctions. Ces différentes brimades ont engendré un état dépressif médicalement constaté à l'origine d'arrêts de travail. Les juges ont donc pu estimer que « la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un harcèlement moral » (Cass. Soc. 27/10/04, n° 04-41.008).

En revanche, la Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel lorsque cette dernière a rejeté la demande d'une surveillante générale d'un service de maternité qui se prévalait des dispositions protectrices de l'article L. 122-49 du Code du travail. Elle constate que le changement de bureau de la salariée était motivé par le souci de la direction de la rapprocher de ses propres bureaux, que sa qualification et ses fonctions avaient été conservées malgré l'allègement de ses tâches décidé suite à

ses plaintes concernant ses charges de travail, que ses astreintes, dont la rémunération avait été maintenue, avaient été rétablies après une diminution d'un mois et que le document mentionnant en qualité de surveillante générale une autre salariée ne procédait que d'une erreur matérielle (Cass. soc. 23/11/05, n° 04-46.152).

Quels sont les moyens d'action de la victime ?

- Elle peut engager une procédure de médiation : le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties (C. trav. art. L. 122-54). Cette procédure peut également être mise en œuvre par la personne mise en cause.

- Elle peut informer les délégués du personnel pour que ces derniers exercent leur droit d'alerte (C. trav. art. L. 422-1-1).

- Elle peut engager une procédure pénale contre l'auteur du harcèlement. Attention : si la victime intente simultanément une action sur le terrain civil et pénal, le conseil des prud'hommes ne pourra pas statuer sur sa demande tant que le tribunal correctionnel ne se sera pas prononcé, en vertu du principe selon lequel « le pénal tient le civil en l'état ». En outre, si le tribunal correctionnel conclut à la relaxe du harceleur, cette décision s'imposera au juge civil : la victime n'aura donc plus d'action possible, même devant le conseil des prud'hommes.

Le harcèlement moral est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (C. pén. art. L. 222-33-1).

La chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que le délit de harcèlement moral était caractérisé en tous ses éléments, tant intentionnels que matériels, dans une affaire opposant le maire d'une commune et une secrétaire de mairie, relevant que ce dernier lui avait tardivement appliqué les mesures relatives à la réduction du temps de travail votées par le conseil municipal, qu'il avait modifié les permanences de la mairie en lui imposant délibérément des heures de présence incompatibles avec ses occupations professionnelles dans une autre mairie, qu'il l'avait empêchée d'accéder librement à son lieu de travail tout comme aux documents qu'elle devait traiter ainsi qu'à l'ordinateur de la mairie, qu'il lui avait adressé, souvent devant témoins, des reproches injustifiés ou des réflexions désobligeantes et qu'il l'avait privée irrégulièrement de salaires (Crim. 21/06/05).

- Elle peut assigner l'employeur devant le conseil des prud'hommes pour faire reconnaître son préjudice, même s'il n'est pas l'auteur des mauvais traitements qu'elle a subis. En effet, l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés (Cass. Soc. 10/05/01, n°99-40.059).

Si elle a fait l'objet d'une sanction, d'un licenciement ou d'une mesure discriminatoire (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 le harcèlement, elle peut demander la

nullité de ces mesures au conseil des prud'hommes (C. trav. art. L. 122-49).

Les salariés qui ont relaté ou témoigné de faits dont ils ont été témoins bénéficient également de cette protection. Autrement dit, si un salarié est licencié suite au harcèlement dont il a été l'objet ou en raison du fait qu'il ait témoigné en faveur de son collègue harcelé, il pourra solliciter sa réintégration (ou le versement d'indemnités et de dommages et intérêts s'il ne souhaite pas être réintégré dans son emploi).

- Elle peut demander au conseil des prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, tout en continuant à travailler dans l'entreprise ou pendant une période de suspension de son contrat comme lors d'un arrêt de travail. La résiliation peut être demandée par le salarié en cas d'inexécution par l'employeur de ses obligations, sur le fondement de l'article L. 120-4 du Code du travail selon lequel le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Si les juges font droit à la demande du salarié, elle produit alors les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Elle peut prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception énonçant très précisément les faits, dans l'hypothèse où ses conditions de travail et son état de santé ne lui permettent plus de continuer à travailler dans l'entreprise. Elle devra ensuite saisir le conseil des prud'hommes pour faire qualifier cette rupture de licenciement. Il est donc nécessaire, avant de s'engager dans ce type de procédure, d'avoir préalablement réuni le plus d'éléments de preuve possibles car si les juges ne reconnaissent pas le harcèlement, cette rupture sera qualifiée de démission. En revanche, si elle obtient gain de cause, la rupture de son contrat aura les mêmes effets qu'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse (indemnités de rupture légales ou conventionnelles, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) et elle pourra percevoir des allocations de chômage.

Comment prouver le harcèlement moral ?

La charge de la preuve est aménagée devant les juridictions civiles : le salarié doit établir des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (attestations du médecin traitant et/ou du médecin du travail, témoignages de collègues ou de clients de l'entreprise, échange de courriers entre l'employeur et la victime...).

Il appartient ensuite au harceleur de prouver que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (C. trav. art. L. 122-52).

Attention, la charge de la preuve n'est pas aménagée pour les tra

vailleurs relevant de la fonction publique. De même, l'aménagement de la charge de la preuve n'est pas applicable devant les juridictions pénales en vertu du principe de présomption d'innocence.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral (C. trav. art. L. 122-51).

Il doit également prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés (C. trav. art. L. 230-2 al. 1). Il doit veiller à ce que le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement moral.

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

Les délégués du personnel peuvent dénoncer les atteintes à la dignité dans le cadre de leur droit d'alerte.

Le comité d'entreprise, de même que les délégués syndicaux, ont également un rôle à jouer en la matière (actions de sensibilisation et d'information, négociation de chartes, cellule d'accueil des salariés harcelés...)

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent se substituer à la victime et intenter une action en justice à sa place, sous réserve qu'ils justifient de son accord écrit.