

# **Le harcèlement moral**

Éléments d'informations juridiques

Février 2008

## Quelles sont les caractéristiques du harcèlement moral ?

Article L.122-49 du Code du travail :

- pas de nécessité d'un rapport d'autorité sur la victime. Il peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou de collègues ;
- s'exerce dans le cadre professionnel : embauche, exercice du pouvoir disciplinaire, rupture du contrat de travail, mesures discriminatoires ;
- a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ;
- susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel du cadre ;
- **nécessité d'une répétition d'agissements.**

## L'employeur a-t-il une obligation de prévention ?

Aux termes de l'article L.122-51 du Code du travail, il appartient à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

- informer les cadres ;
- former les cadres ;
- obligation de faire figurer dans le règlement intérieur les dispositions relatives à l'interdiction de tout harcèlement (art. L. 122-34).

De plus, l'article L.230-2 du Code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés.

☞ La Cour de cassation décide que s'ajoute à la responsabilité personnelle du harceleur, celle personnelle de l'employeur et ceci même en l'absence de faute. Elle pose une obligation de résultats en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise notamment en matière de harcèlement moral (Cass. Soc 21/06/2006).

☞ L'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié en maladie cause au fonctionnement de l'entreprise pour justifier un licenciement, dès lors que cette absence est la conséquence d'un harcèlement moral (Cass. Soc 11/10/2006).

☞ Les institutions représentatives du personnel interviennent au titre de la prévention du harcèlement (prévention du harcèlement moral proprement dit et prévention des conflits en matière de harcèlement moral) :

Le comité d'entreprise a notamment la possibilité de mettre en place des actions de sensibilisation et d'information du personnel.

Les délégués du personnel peuvent exercer en la matière leur droit d'alerte (article L.422-1-1 du Code du travail).

Le CHSCT veille à la protection de la santé physique ou mentale des salariés. Il peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral (article L.236-2).

Il peut faire appel à un expert dès lors que les conditions de travail imposées aux salariés leur font courir un risque grave pour leur santé physique ou mentale (article L.236-9 du Code du travail).

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles (article L.241-10-1 du Code du travail).

L'inspecteur du travail peut être informé lorsque la réglementation du travail n'est pas respectée dans l'entreprise, il peut alors mener toute enquête dans l'entreprise. Il intervient tant à titre préventif que répressif.

☞ De plus, une médiation peut être demandée par tout salarié s'estimant victime de harcèlement moral, ainsi que la personne accusée de harcèlement (article L.122-54). La médiation n'est possible qu'en cas d'accord entre les parties.

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

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

### **Comment faire la preuve de faits de harcèlement ?**

- Il appartient à la victime d'établir des faits (des éléments objectifs) et plus uniquement des éléments de faits qui présument de l'existence d'un harcèlement. Le cadre harcelé a la charge de la preuve.

L'employeur ou le salarié mis en cause doit ensuite prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que les décisions ou actes reprochés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

☞ La preuve du harcèlement peut être établie par tout moyen :

- attestations de collègues, de clients, d'anciennes victimes de la même personne. Ces différentes personnes ne peuvent en aucun cas être sanctionnées en raison de leur témoignage.
- certificats médicaux,
- documents divers,
- éventuelle correspondance entre harceleur et harcelé,
- aveu du harceleur.

### **Quelles sont les sanctions des faits de harcèlement ?**

- nullité de la rupture du contrat de travail de la victime ou du témoin (démission ou licenciement) ;
- nullité de la sanction prise par l'employeur ;
- nullité des mesures discriminatoires prononcées ;
- condamnation pénale :
  - délit de harcèlement :
    - 1 an d'emprisonnement et 15.000 Euros d'amende (art. 222-33-2 du Code pénal).
    - 1 an d'emprisonnement et 3.750 Euros d'amende (art. L.152-1-1 du Code du travail).
- sanction disciplinaire pour le harceleur, avec notamment le licenciement. La Cour de cassation induit même la qualification de la sanction vers un licenciement pour faute grave.
- résiliation judiciaire du contrat de travail ou prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur ;
- attribution de dommages et intérêts pour le cadre.

### **Où engager une action en justice ?**

- devant le Conseil de prud'hommes pour le volet relatif à l'exécution ou la rupture du contrat de travail ;

- devant le Tribunal de Grande Instance pour que soient prononcées des sanctions pénales (nécessité de se constituer partie civile afin d'obtenir des dommages et intérêts).

**Une organisation syndicale peut-elle agir en votre nom ?**

- oui, si elle a votre accord par écrit ;
- elle peut agir en justice pour des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente (c'est une constitution de partie civile devant les juridictions pénales).

-----