
LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Etat du droit positif

Jean-François Paulin

Maître de conférences, IUT A, Lyon 1

Directeur de l'Institut de formation syndicale de Lyon (Lyon 2)

SOMMAIRE

BIBLIOGRAPHIE

■ Sommaire

- L'intégration dans l'ordre juridique de la notion de harcèlement moral
- Le contentieux : vous avez dit jurisprudence ?
- Le traitement du harcèlement moral par les juges : les évolutions
 - Quelle définition pour le harcèlement moral ?
 - Quelles responsabilités ?
 - Quelles réparations ?

■ Bibliographie

- BOCQUILLON F., Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles, *RTD Soc.* , sept-00, p. 550
- LAPEROU Béatrice, La notion de harcèlement moral dans les relations de travail, *R.J.S.* 6/00, 423
- LICARI Sandy, De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail, *Dr. Soc.* Mai 2000, p. 492
- RAY, J.-E., Le harcèlement moral sous l'œil des juges, *Liaisons Sociales / Magazine*, mai 2000
- Semaine sociale Lamy, harcèlement moral dans l'entreprise, n°1315, juillet 2007

LE CODE DU TRAVAIL

Article L1152-1

- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

INTRODUCTION

- La notion de harcèlement moral est entrée dans le champ judiciaire avant que le Droit ne s'en saisisse pour en faire une catégorie juridique à part entière.
 - Ex.: CRIM. - 23 avril 2003. **CASSATION** on ne parle pas de « harcèlement moral » dans cette affaire, une prévenue (directrice d'une grande surface) aurait fait subir à certains salariés des violences, brimades, injures et autres vexations. Les juges énoncent que ces violences physiques et morales, si elles témoignent d'un comportement critiquable à l'égard de ceux-ci, ne caractérisent pas une atteinte à la dignité humaine mais relèvent plutôt d'un mode paternaliste de gestion...

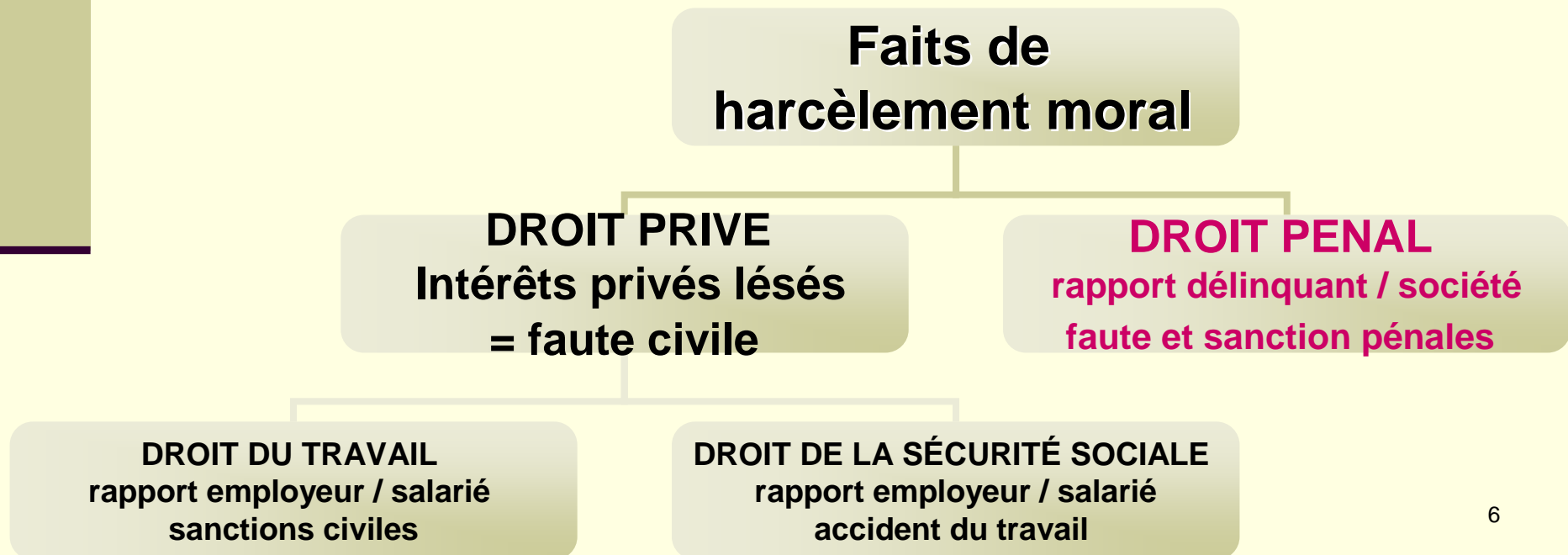
- Genèse et évolutions
 - Textes communautaires
 - Proposition de loi du député PCF Georges Hage (1999)
 - Loi du 17 janvier 2002 et décision du Conseil Constitutionnel
 - Loi du 3 janvier 2003 (loi Fillon)
 - Le Medef souhaite que le harcèlement moral sorte du code du travail pour ne figurer que dans le code pénal

INTRODUCTION

- Influence du droit communautaire
- Ambivalence
 - Centrage sur la personne
 - Santé physique et mentale
 - Emergence de la dignité de la personne au travail, droits fondamentaux de la personne
 - MAIS corrélativement retrait des collectifs et des formes collectives de représentation des intérêts des salariés (IRP et syndicat).

INTRODUCTION

- Dans le domaine du droit, distinguer
 - Le droit privé et le droit de la fonction publique (en matière de harcèlement moral, législation identique)
 - Le droit du travail et le droit pénal
 - Les faits de harcèlement moral relèvent de ces deux branches mais les fins ne sont pas les mêmes

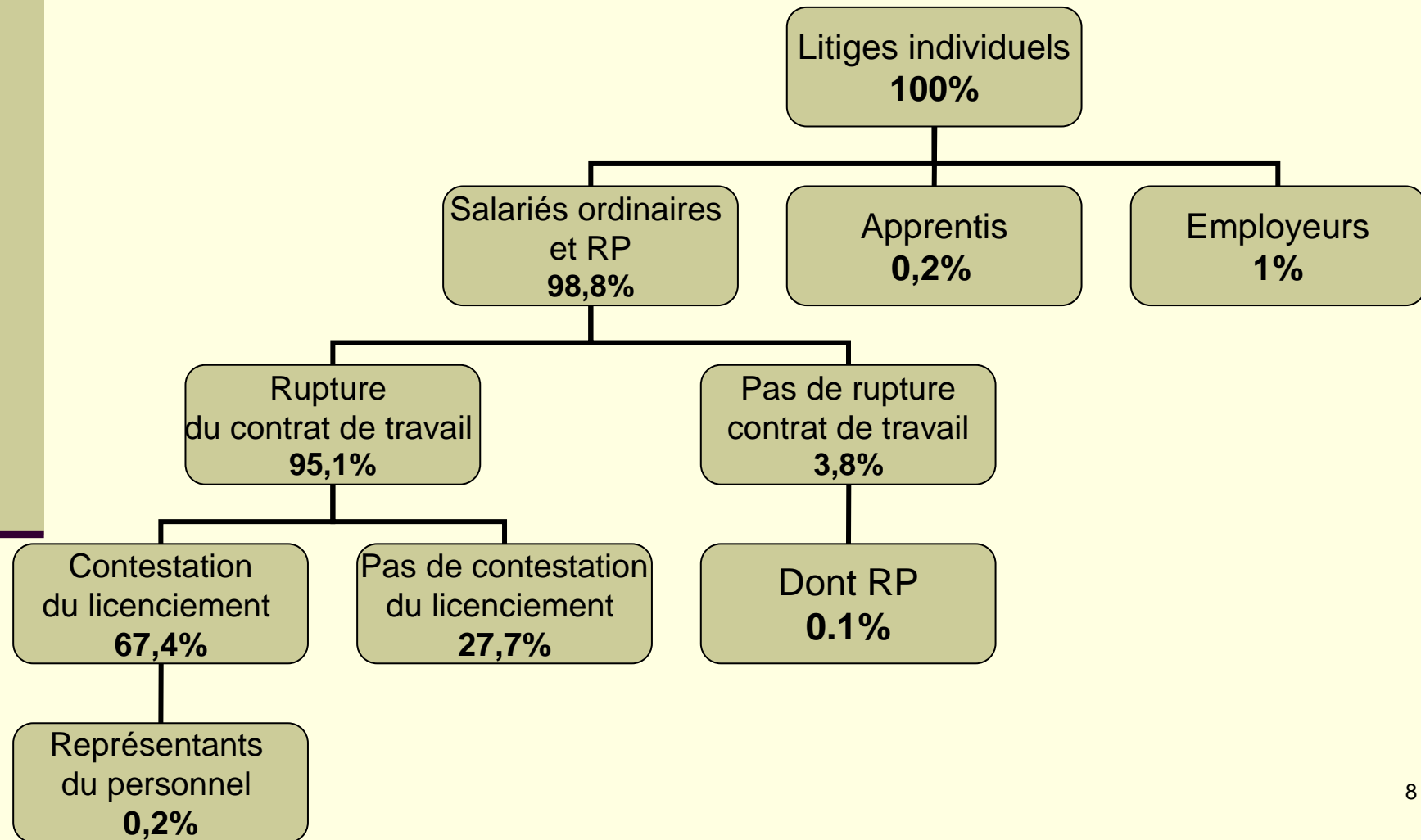


LE CONTENTIEUX N'EST PAS LE DROIT !

- **Qu'est-ce que la jurisprudence ?**
 - L'ensemble des décisions de justice soit env. 15 millions de jugements et d'arrêts toutes juridictions confondues !
 - Les décisions rendues par une juridiction par ex. **CPH de Lyon env. 4300 affaires nouvelles** sachant que, nationalement, **44,8 % des instances au fond se terminent sans examen de la demande au principal.**
 - Certaines décisions de la **Cour de cassation env. 18 800**, dont **chambre sociale 7 600 !**

- **Activité juridictionnelle des CPH**
 - Dans **50 % des affaires**, l'objet du litige est un **licenciement** ou une sanction disciplinaire irrégulière ou injustifiée.
 - Dans **40 % des cas**, il s'agit du **paiement des salaires et primes**
 - **Reste** des conflits sont relatifs à la durée du temps de travail, les jours de repos ou de congé, les conditions d'hygiène et de sécurité et le **harcèlement moral** ou sexuel

CONTENTIEUX : TYPOLOGIE DES LITIGES DEVANT LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES



CONTENTIEUX : LA JUDICIARISATION

- Quelques indicateurs très sommaires. Pas de relevé systématique des chefs de demandes
 - Sur www.legifrance.gouv.fr « harcèlement moral » / toutes juridictions confondues :
 - **540 occurrences** (décisions citant)

 - **220 pour la cour de cassation** dont 31 arrêts publiés au Bulletin de la Cour
 - 1 avis
 - 6 arrêts de la chambre criminelle
 - 6 arrêts d'une chambre civile
 - 18 arrêts de la chambre sociale

 - **318 pour les cours d'appel**

Cour d'appel
de Lyon

CONTENTIEUX : CHEMINEMENT D'UN PROCES



Pourvoi
**Contrôle du
bien jugé en droit**

Cour de cassation, Paris



**Conseils de prud'hommes et Cours d'appel
sont des juridictions du fond statuant en
fait et en droit**

Palais de justice de Lyon. Saisine des juges du fond pour faire examiner le litige

CONTENTIEUX :

LE HARCELEMENT MORAL EN FAIT

- Étude du CERIT de Nancy, Institut Régional du Travail, dirigée par Patrice Adam et publiée à la Semaine sociale Lamy en 2007
 - Étude portant sur des arrêts de quelques **Cours d'appel**
 - 183 arrêts pour 2005
 - 223 arrêts pour 2006
 - **Résultats**
 - **70% des victimes sont des femmes** ce qui semble corroborer les observations de terrain (Rapport au Parlement européen juillet 2001)
 - **90% des demandes émanent du salarié victime**
 - **10% des affaires l'employeur invoque le harcèlement moral** pour justifier un licenciement dont la légitimité est par ailleurs contestée
 - **Le harceleur est le détenteur du pouvoir juridique**
 - Pouvoir au sens du droit ≠ du pouvoir de fait
 - Délégation de pouvoir (en droit) = pouvoir juridique

CONTENTIEUX :

LE HARCELEMENT MORAL EN FAIT

- Délai avant d'agir : parfois plusieurs années plus de 4 ans!
- Buts poursuivis
 - Contraindre un salarié à démissionner plutôt que de le licencier
 - Actes de rétorsion suite :
 - Maternité
 - Demande d'augmentation de salaire, demande de paiement des heures supplémentaires
 - Action en justice
- Résultat du procès devant la CA
 - **3/4 des cas, le demandeur victime est débouté de ses demandes !**
 - Motif fallacieux
 - Difficulté probatoire
 - Confusion avec d'autres notions ? Stress, souffrance

CONTENTIEUX : L'ACTIVITE DES CPH

- Issue du procès
 - 10 % des demandes aboutissent à une conciliation
 - Départage : 8% des affaires (moyenne nationale)
 - **Dans plus de 75% des cas soumis aux conseils de prud'hommes, il est fait droit totalement ou partiellement aux demandes du salarié.**
 - Dans 59,7% des cas, le jugement est frappé d'appel mais dans 54,8 % des cas, le jugement est maintenu (confirmé, passe en force de chose jugée)
 - Un pourvoi est formé dans seulement 11,5 % des cas. Un arrêt de cassation est rendu 30 % des cas, le rejet est prononcé dans 35% des cas et les pourvois non admis représentent 34 % des cas.

- **Durée du contentieux**, selon le ministère de la Justice, en 2006
 - 25 % des affaires terminées sont au bout de 1,9 mois
 - 50 % des affaires terminées sont au bout de 7,9 mois
 - 75 % des affaires terminées sont au bout de 14,2 mois

LE HARCÈLEMENT MORAL EN FAIT : Faits constitutifs de harcèlement moral (1)

Reconnaissance de faits de harcèlement moral	
Sur le travail	Sur la personne
<ul style="list-style-type: none">-Travail incompatible avec l'état de santé, faire effectuer un travail sans équipements de protection-Absence totale de considération pour la personne pendant 10 ans	
<ul style="list-style-type: none">-Privation outil de travail, retrait des informations-Tâches secondaires ou subalternes et/ou humiliantes (nettoyage des toilettes pour une secrétaire / fouiller des poubelles), consigner dans un cahier les tâches-Augmentation sensible de la charge de travail-Donner des ordres à un cadre par écrit (LR/AR), contrôle excessif	<ul style="list-style-type: none">-Claquer des doigts pour appeler le salarié-Pressions verbales et/ou psychologiques, mépris, agressions verbales-Sanctions sans motifs et/ou répétées- Affubler d'un surnom, propos grossiers, réflexions d'ordre privé à connotations sexuelles- Intrusions dans la vie privée-Humiliations devant les clients, mises en cause publique

LE HARCÈLEMENT MORAL EN FAIT : Faits constitutifs de harcèlement moral (2)

Reconnaissance de faits de harcèlement moral	
Sur le travail	Sur la personne
<ul style="list-style-type: none">-mesquinerie de l'employeur (bulletin de paie, médaille du travail)-notes de services humiliantes et vexatoires-refus d'une qualification supérieure suite à l'obtention d'un titre et dévalorisation-politique de management collectif pour restructurer une unité commerciale	
<ul style="list-style-type: none">-Installer dans un bureau à l'écart, isolement-Modifier les conditions du travail sans raisons (horaires)-Menaces de rupture du contrat de travail-Critique systématique du travail, manœuvres de déstabilisation-Multiplication des courriers de mise en garde-appels incessants sur le lieu du travail et au domicile	

LE HARCÈLEMENT MORAL EN FAIT : Faits non-constitutifs de harcèlement moral (1)

Non reconnaissance de faits de harcèlement moral	
Sur le travail	Sur la personne
<ul style="list-style-type: none">-signer une transaction-les échanges de courriers respectueux et argumentés ; courriers de mise au point-caractère occasionnel des faits-exercice excessif de l'autorité mais collectif !	
<ul style="list-style-type: none">-augmentation de la charge de travail dans un contexte professionnel difficile-travail insalubre lié à l'activité de l'entreprise renforcé par des dysfonctionnements organisationnel-sanctions disciplinaires répétées mais justifiées ; exercice normal du pouvoir disciplinaire ; observations verbales suite à insuffisance professionnelle-mutation géographique	

LE HARCÈLEMENT MORAL EN FAIT : Faits non-constitutifs de harcèlement moral (2)

Non reconnaissance de faits de harcèlement moral	
Sur le travail	Sur la personne
-management « musclé » suite à des difficultés économiques (T. correctionnel, infraction pénale)	
-Courriers professionnels hors du temps de travail cadrant le travail sans propos insultants ni malveillants -absence de moyens pour une salariée revenant d'un congé maternité dans une entreprise ayant changé de locaux -	

LE TRAITEMENT JURIDIQUE DU HARCELEMENT MORAL PAR LES JUGES

Quelle définition ?

- Une multiplicité de définitions
 - Au plan communautaire approche plus vaste : harcèlement → discrimination
 - Droit du travail de champ d'application plus limité que le droit pénal
 - Frontières entre des notions différentes : discrimination notamment syndicale, abus de pouvoir
- Définition légale : éléments constitutifs :
 - agissements répétés
 - ayant pour objet ou effet
 - dégradation des conditions de travail portant atteinte aux droits de la personne, à sa dignité à sa santé ou compromettant son avenir
 - **Quid de l'intention** ? Nécessaire pour l'infraction pénale (= pas de harcèlement par imprudence ou négligence) mais semble aussi un élément retenu par le juge civil, cela s'évince plutôt des faits
- Contrôle par la cour de cassation des décisions des juges du fond: évolution de la jurisprudence suite à plusieurs arrêts rendus en sept. 2008. Fin de l'appréciation souveraine.

	HARCÈLEMENT MORAL	HARCELEMENT SEXUEL	DISCRIMINATION
ATTEINTE A LA DIGNITE	OUI nombreux fondements juridiques	OUI nombreux fondements juridiques	OUI nombreux fondements juridiques
REPETITION (condition)	OUI	NON	NON
RESULTAT	Le comportement est condamnable quoiqu' aucun résultat n'a été produit	Idem	Seul le résultat est condamnable
AUTEURS	Employeur et supérieur hiérarchique / collègue(s) / tiers à la relation de travail	Idem	Employeur / détenteur du pouvoir en droit
PROTECTION DES TEMOINS	OUI	OUI	OUI
PREUVE	Etablir des faits qui permettent de présumer de l'existence... il appartient à la partie défenderesse de prouver	Etablir des faits qui permettent de présumer de l'existence... il appartient à la partie défenderesse de prouver	Présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte
SANCTION DES ACTES	Dommages-intérêts civils Nullité des actes dont licenciement (ILL + IP + DI)	Idem	Idem
ACTION PENALE	OUI	OUI	OUI

TRAITEMENT JURIDIQUE ET JUDICIAIRE DU HARCELEMENT MORAL

Le cadre d'actions

- **PREUVE DU HARCELEMENT MORAL**
 - Droit commun : a. 1315 du C. civil –
 1. Demandeur doit prouver
 2. Défendeur n'a rien à prouver sauf s'il invoque lui-même un point
 - Droit du travail – art. L. 1154-1C. trav. –
 1. Salarié victime établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement
 2. Si le juge valide ces éléments
 3. Le défendeur devra prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
 - Le droit sans les faits n'est rien
 - Preuve de faits juridiques = preuve libre mais loyale
 - Témoignages circonstanciés et concordants de collègues ou anciens salariés
 - Importance du certificat médical du médecin traitant

LE TRAITEMENT JURIDIQUE DU HARCELEMENT MORAL AU REGARD DE LA JURISPRUDENCE

L'imputation des responsabilités

- **De l'employeur personne morale** cocontractant alors qu'il n'est pas l'auteur du harcèlement
Mais l'employeur *es qualité* est responsable en raison de son **obligation de sécurité de résultat** dans le domaine de la santé
 - « l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; (qu') il lui est interdit dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés » (2008)
 - obligation de prévention ; l'absence de faute de l'employeur ne l'exonère pas de sa responsabilité
 - Le Code vise, sans les définir, les dispositions nécessaires que l'employeur doit prendre
 - obligation de sanctionner (lettre du texte)
 - L'employeur engage donc sa responsabilité du fait de ses préposés (salarié harceleur) **mais il répond également** des agissements de personnes exerçant en fait ou en droit une ²¹ autorité sur les salariés.

LE TRAITEMENT JURIDIQUE DU HARCELEMENT MORAL AU REGARD DE LA JURISPRUDENCE

L'imputation des responsabilités

- **Du salarié harceleur**
 - Le salarié harceleur engage sa **responsabilité civile** à l'égard d'un tiers victime = faute intentionnelle d'une extrême gravité
 - Les agissements de harcèlement moral constituent nécessairement une faute grave – **responsabilité disciplinaire** (sanction disciplinaire rapport employeur / salarié)
 - Le harceleur DOIT être sanctionné

TRAITEMENT JURIDIQUE ET JUDICIAIRE DU HARCELEMENT MORAL

Le cadre d'actions

- INTERVENTIONS
 - L'employeur doit faire cesser le harcèlement

 - Intervention du salarié victime
 - Le droit de retrait n'est pas applicable
 - Droit de la preuve : la victime à la charge de l'allégation du harcèlement

 - Interventions de tiers à la relation de travail
 - Les collègues de travail (protection du témoin, C. trav., art. L. 122-49 al. 3).
 - Les délégués du personnel : droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits et libertés
 - Le CHSCT
 - Le médecin du travail
 - Intervention d'un médiateur. Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Elle peut être également mise en œuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties

TRAITEMENT JURIDIQUE ET JUDICIAIRE DU HARCELEMENT MORAL

Le cadre d'actions

■ PREVENTION

- **Obligation de prévention** - C. trav., art. L.122-51 - Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés à l'article L. 122-49 C. trav.
 - Obligation de formation. Actions en concertation avec le CHSCT
 - Voir conséquences = responsabilités et sanctions

- **Information** - Le règlement intérieur, acte unilatéral de l'employeur obligatoire dans les entreprises employant au moins 20 salariés, rappelle les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral, C. trav., art. L. 122-46.

- **Sanction** – C. trav. art. L. 122-50 - Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49. L'employeur doit sanctionner le harceleur. Voir infra

TRAITEMENT JURIDIQUE ET JUDICIAIRE DU HARCELEMENT MORAL

Le cadre d'actions

- **Accident du travail**

- Question se pose de savoir si un arrêt de travail en raison de lésions corporelles et/ou psychologiques voire un décès est en relation avec des faits prétendus de harcèlement moral relève du régime juridique de l'accident du travail (l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail). Les juges répondent par l'affirmative même si cela ne survient pas au temps et au lieu du travail. Si le harcèlement est reconnu, l'employeur se verra imputer une faute inexcusable.

- **Mise en cause du management**

- Stress au travail et harcèlement moral. La subordination
- Voir journal d'un médecin du travail, par le Dr. Dorothee Rameau

LE TRAITEMENT JURIDIQUE DU HARCELEMENT MORAL AU REGARD DE LA JURISPRUDENCE

La réparation des préjudices

- Obligation de faire cesser le trouble
- Tout acte (de l'employeur) est nul
 - Ex. : absence du salarié consécutive à un harcèlement moral, le licenciement motivé par la perturbation du fonctionnement de l'entreprise est NUL
 - Droit d'obtenir la réintégration dans l'entreprise
 - Paiement de dommages et intérêts
- Le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Le salarié conserve le bénéfice de son droit au préavis. Le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse
- Les conséquences du harcèlement peuvent être prises en compte au titre de la législation sur les accidents du travail
- Réparation du préjudice moral y compris si prise en charge au titre des AT (suicide ou TS, dépression nerveuse)

CONCLUSION

- **Le harcèlement moral une notion à risque ?**
 - Pour le salarié -victime-? demandeur – « infortune » ?
 - Oui, si l'on s'en tient « à la chance » de gagner le procès
 - Oui également si l'on retient le montant des dommages et intérêts : de 2000 à 60 000 €!
 - Pour notre système juridique ? D'aucuns voient là un possible outil de destruction de garanties individuelles et collectives ! (idem bonne foi et discrimination) si ces notions sont les seules invoquées comme limites au pouvoir patronal
 - Ex. représentant du personnel harcelé et oubli de l'entrave aux fonctions...
 - Ainsi, la demande de réparation s'intéresse aux effets et pas aux causes...
- **Le harcèlement moral, un effet de mode ?**
 - Resserrement dans l'appréciation des faits de harcèlement moral autour de l'intention de nuire. Utilisation immodérée de la notion ?
 - Harcèlement moral et mal-être au travail, cf. pénibilité, stress (multiplication des notions)