

Droit du travail - Transcription vidéo -Le harcèlement moral

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour et bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée à la santé au travail. Dans cette séquence, nous évoquerons plus particulièrement le harcèlement moral. L'objectif est de bien comprendre la notion juridique de harcèlement moral, alors que beaucoup de personnes invoquent ce concept est de connaître à la fois les règles civiles et pénales qui sont applicables.

Après une introduction, nous verrons donc un plan excessivement classique en droit. La notion d'abord et le régime ensuite.

Il est nécessaire, en introduction, de recontextualiser le harcèlement moral pour bien comprendre l'évolution aujourd'hui.

Le harcèlement moral a fait une entrée assez tardive dans le Code du travail. C'est après le livre de Marie-Françoise Hirigoyen sur le harcèlement moral qui a eu un retentissement médiatique, que le législateur a pris conscience de l'importance de ce phénomène.

Initialement, lorsqu'il y avait du harcèlement moral, le salarié, souvent démissionnait et demandait la requalification de sa démission dans une rupture injustifiée. Le Code du travail a donc consacré un chapitre sur le harcèlement moral dans la loi de modernisation sociale de 2002. Plus tard, un accord national interprofessionnel en 2010 a été négocié par les partenaires sociaux et l'OIT a même signé une convention sur le harcèlement moral en 2019.

Jean-Michel Dorlet

Voyons tout d'abord la notion de harcèlement moral.

Le texte fondamental à retenir est l'article L. 1152-1 du Code du travail. Lisons le dans son intégralité. Que dit-il ?

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale, ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Remarquons donc qu'il n'y a pas dans ce texte de définition du harcèlement moral. Il n'y a pas non plus de comportement du harceleur qui soit incriminé. En revanche, le texte offre un certain nombre de critères pour pouvoir avoir une appréciation judiciaire du harcèlement moral.

Cécile Caseau-Roche

La lecture du texte nous invite donc d'abord à étudier ces critères. Quel est l'auteur du harcèlement ?

Le texte, en visant aucun salarié, montre bien qu'il n'y a pas d'exigence d'un lien de subordination entre l'auteur du harcèlement et sa victime. L'auteur peut donc être un supérieur, mais ça peut être aussi un subalterne, ça peut être un collègue. On peut aussi envisager, comme le remarque Marie-Françoise Hirigoyen dans son ouvrage, un groupe, c'est à dire le fait qu'une personne soit harcelée par l'intégrité du groupe.

Et la jurisprudence a également admis que ce soit une personne externe à l'entreprise.

Jean-Michel Dorlet

Le texte vise en fait plusieurs formes de harcèlement puisqu'il précise qu'il s'agit d'agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail. Ayant pour objet : c'est un harcèlement volontaire. Ayant pour effet : c'est un harcèlement ressenti par le salarié. On doit noter effectivement qu'il y a donc une interprétation large des formes de harcèlement.

Que dit la jurisprudence ?

Elle insiste sur le fait qu'un seul agissement ne suffit pas. Le texte dit bien « les » agissements. Par ailleurs, elle précise que les agissements peuvent tout à fait se dérouler sur une brève période et qu'il peut s'agir d'omissions par exemple, ne pas informer le salarié, ne pas lui donner de travail ou ne pas l'associer aux réunions de travail.

Cécile Caseau-Roche

Il ne suffit pas, pour que le harcèlement soit constitué, qu'il y ait des agissements fautifs. Encore faut-il qu'ils produisent des effets sur les conditions de travail, à savoir une dégradation objective. L'objectivité se manifestera sur le fait que ça porte atteinte au droit et à la dignité du salarié. Ça peut être aussi le fait que ça porte atteinte à sa santé physique ou mentale. C'est souvent le cas. On voit de nombreux certificats médicaux dans les dossiers. Mais ça peut être également le fait que ça compromette son avenir professionnel : il n'a pas la promotion qu'il espérait.

Jean-Michel Dorlet

Sur la base de ces critères, nous allons voir comment le juge apprécie le harcèlement moral.

Le débat s'est focalisé sur l'appréciation du harcèlement moral. Est-ce une question de fait ? Est-ce une question de droit ? Quel est le juge compétent ? En la matière, il y a eu une évolution de la jurisprudence. Initialement, il était laissé au juge du fond une appréciation souveraine du harcèlement moral. Et la Cour de cassation, en 2008, a choisi de reprendre le contrôle de la qualification des juges du fond, de manière à harmoniser les pratiques judiciaires et à fournir des méthodes d'appréciation pour les juges du fond. En 2016, nouvelle évolution de la Cour de cassation, elle confie à nouveau au juge du fond l'appréciation des éléments de faits et ce qui concerne le régime probatoire du harcèlement moral.

Cécile Caseau-Roche

Le contentieux est important.

D'abord, il faut savoir que les victimes peuvent faire un choix en termes de stratégie procédurale : agir au pénal ou agir au civil. Le choix peut être guidé en fonction des preuves dont dispose la victime. Devant les juridictions pénales, elle obtiendra une

condamnation pénale de l'auteur à une peine pour l'infraction commise. Devant les juridictions civiles, la victime obtiendra réparation du préjudice subi.

Le harcèlement moral est de plus en plus invoqué devant les tribunaux. Ceci étant, si la jurisprudence est abondante en la matière, elle est très différente selon que ce sont les juridictions civiles ou pénales qui se prononcent.

Concernant l'élément intentionnel, il est évidemment requis en droit pénal. En revanche, devant les juridictions civiles, ça n'est pas nécessaire de prouver l'élément intentionnel pour obtenir réparation.

Récemment, les tribunaux ont admis, dans une affaire largement médiatisée, la notion de harcèlement moral institutionnel. Enfin, il faut remarquer que la jurisprudence peut aussi admettre qu'il y a un manquement à l'obligation de sécurité et donc condamner l'employeur, quand bien même le harcèlement moral ne serait pas constitué dans une optique de prévention.

Jean-Michel Dorlet

Abordons maintenant le régime du harcèlement moral.

En préliminaire, voyons ce qui concerne de l'action qui peut être menée par la victime du harcèlement moral, mais également par une organisation syndicale avec l'accord de celle-ci.

L'action se prescrit dans les cinq ans, à compter du dernier acte de harcèlement moral. Il faut ensuite adopter une stratégie procédurale. La victime peut porter plainte avec ou sans constitution de partie civile.

Le procureur s'il poursuit, pourra nommer un juge d'instruction. Enfin, la victime peut se contenter d'une action devant les juridictions civiles.

Cécile Caseau-Roche

Lorsque la victime choisit d'agir devant les tribunaux, la première difficulté à laquelle elle est confrontée, c'est celle de la preuve.

Dans l'hypothèse où elle a choisi de porter plainte, c'est le juge d'instruction qui mènera l'enquête. En revanche, si elle choisit d'agir devant le juge civil, elle devra apporter la preuve.

Le Code du travail, conscient des difficultés, a prévu des règles concernant la charge de la preuve, à savoir qui doit prouver.

Selon le texte, la victime doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Ensuite, le texte précise que c'est au défendeur de prouver par des éléments objectifs l'absence de harcèlement. Le juge forme sa conviction.

Il faut bien comprendre en lisant ce texte, que le Code du travail a procédé à un aménagement de la charge de la preuve. En effet, la victime n'a pas à prouver le harcèlement moral, elle doit apporter des éléments.

Sur ce point, la Cour de cassation réaffirme régulièrement ce principe d'aménagement de la charge de la preuve et souvent reproche au juge du fond de faire une inversion de la charge de la preuve. Le juge du fond doit donc apprécier si, pris dans son ensemble, les éléments invoqués par le salarié permettent ou non de présumer l'existence d'un harcèlement moral. À la suite de quoi l'employeur, à son tour, doit prouver que ces éléments sont étrangers à tout harcèlement.

Il faut bien avouer que malgré cet aménagement de la charge de la preuve, la victime est quand même souvent confrontée à des difficultés probatoires.

Jean-Michel Dorlet

S'agissant de l'établissement d'un fait juridique, la preuve est libre. Elle se fait donc par tout moyen. Par exemple la production de courriels ou des certificats médicaux et bien sûr, des témoignages. Mais en la matière, les témoins sont souvent récalcitrants, bien qu'ils soient protégés. C'est une réelle difficulté pour les victimes. On peut préciser enfin qu'il y a des possibilités d'enquête de l'employeur sur la situation de harcèlement moral, et ce, même sans que le salarié victime de harcèlement moral en ait été informé.

Cécile Caseau-Roche

Le Code du travail prévoit un certain nombre de mesures de prévention. D'abord, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Le Code du travail prévoit aussi une procédure de médiation. Mais il faut bien dire qu'elle n'a pas eu le succès escompté. En tout état de cause, l'inertie de l'employeur pourrait être considérée comme fautive. On pourrait lui reprocher de ne pas avoir agi ou d'avoir agi trop tardivement.

Jean-Michel Dorlet

Le volet préventif implique également un certain nombre de mentions obligatoires dans certains documents.

Tout d'abord, dans le règlement intérieur, il doit y avoir un rappel des dispositions légales relatives au harcèlement moral. Ensuite, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, doivent être mentionnés les risques professionnels, parmi lesquels figurent les risques psycho-sociaux.

Cécile Caseau-Roche

Le harcèlement moral suppose aussi que l'auteur soit sanctionné. Que risque l'auteur de harcèlement moral ?

D'abord, il peut risquer des sanctions disciplinaires qui peuvent aller jusqu'à un licenciement pour faute grave. Attention ! La jurisprudence considère que la victime ne peut pas demander au juge qu'il prenne lui-même l'initiative des sanctions disciplinaires. Par ailleurs, le Code du travail prévoit des sanctions pénales contre l'auteur. En effet, le harcèlement moral est un délit qui est sanctionné par deux ans de prison maximum et 30 000 € d'amende.

Jean-Michel Dorlet

Pour terminer, voyons quelles peuvent être les réactions de la victime.

Elle peut tout d'abord porter plainte contre l'employeur qui encourt un an de prison et 3 750 € d'amende. La victime peut également obtenir réparation contre l'employeur, mais elle peut se retourner également contre le salarié harceleur, ce qui constitue effectivement une exception à l'immunité dont bénéficient les salariés en matière de responsabilité.

Ensuite, si elle se retrouve licenciée, la victime peut intenter une action en nullité de son licenciement. Sinon, elle peut également prendre l'initiative de la rupture en prenant acte de la rupture de son contrat de travail, compte tenu de la situation de harcèlement non résolue.

Que retenir de cette séquence ?

Tout d'abord que la notion de harcèlement sur le plan juridique est relativement bien cadrée. D'une part, par des critères légaux relatifs à l'auteur du harcèlement moral, aux formes du harcèlement moral et à ses effets, mais également par les juges qui font une appréciation souveraine des faits qui leur sont soumis. Il y a un abondant contentieux, tant devant les juridictions répressives que civiles.

Pour le régime, retenons tout d'abord que devant les juridictions civiles, il y a un aménagement de la charge de la preuve.

Le mode de preuve est libre. L'employeur est soumis à des obligations de prévention du harcèlement moral. Des sanctions civiles et pénales peuvent s'appliquer à l'encontre tant de l'employeur que du harceleur. Enfin, la victime peut obtenir des réparations et si elle se retrouve licenciée, voir son licenciement annulé.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le harcèlement moral, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.