

Le droit du travail

Le harcèlement moral

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

Table des matières

Préambule	2
Introduction	2
La notion de harcèlement moral	2
Les critères légaux	3
L'auteur du harcèlement	3
La forme du harcèlement	3
Les effets du harcèlement	3
L'appréciation judiciaire	3
Le débat sur l'appréciation souveraine	3
Un abondant contentieux devant les juridictions répressives et civiles.....	4
Le régime du harcèlement moral	4
L'action	4
Le régime probatoire	5
L'aménagement de la charge de la preuve	5
La liberté du mode de preuve.....	5
La protection	6
La prévention	6
Les sanctions civiles et pénales de l'auteur	6
Les réactions de la victime	6
Références	8

Préambule

La prévention de la santé au travail implique différents acteurs, elle répond à des règles et revêt différentes formes.

Dans cette leçon nous étudierons le harcèlement moral et plus particulièrement la notion juridique ainsi que les règles civiles et pénales applicables.

Introduction

La notion de « harcèlement » a fait une entrée tardive dans le système juridique français suite à l'ouvrage médiatique de Mme HIRIGOYEN.

Avant 2002, en l'absence de texte, la jurisprudence tentait de sanctionner ces comportements en requalifiant notamment la rupture du contrat en octroyant à la victime démissionnaire des indemnités de rupture.

Soc. 8 janv. 2003 n° 00-46824

La loi de modernisation sociale de 2002 a consacré la notion en intégrant un chapitre dédié au harcèlement dans le code du travail.

En 2010, un accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail a été négocié. Le texte apporte un « *cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail* ». Il couvre la multiplicité des formes de harcèlement et la violence au travail. Il met en place un certain nombre d'obligations pour les entreprises.

ANI 26 mars 2010

Depuis, l'OIT a adopté une convention définissant le champ d'application des notions de harcèlement et de violence au travail et prescrivant des politiques de prévention.

Convention n°190 du 21 juin 2019

La notion de harcèlement moral

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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* ».

C. trav., art. L. 1152-1

Il ne s'agit pas d'une définition dans la mesure où le texte reprend la notion de harcèlement moral sans la définir. Le législateur n'a pas listé les comportements incriminés, à l'instar des fautes du salarié. Il a seulement donné des critères, laissant au juge le soin d'apprécier la situation.

Les critères légaux

L'auteur du harcèlement

En visant le salarié, le texte n'exige pas de lien de subordination entre la victime et le harceleur. Le harcèlement peut être le fait d'un supérieur, d'un collègue, d'un subalterne, mais aussi d'un groupe à l'égard d'une personne victime ou d'un tiers externe à l'entreprise.

La forme du harcèlement

Le texte vise les agissements qui peuvent être interprétés largement en admettant les omissions comme ne pas informer, ne pas associer aux réunions, ne pas donner de travail, etc.

La jurisprudence insiste sur la répétition des agissements : un acte ou une décision unique ne suffisent pas.

Soc., 9 déc. 2009 n° 07-45521

Il a été admis que les faits pouvaient se dérouler sur une brève période.

Soc. 26 mai 2010 n°08-43152

Le texte distingue deux formes de harcèlement : le harcèlement volontaire (« ayant pour objet ») comme des pressions, menaces, humiliations à l'égard de la victime et le harcèlement ressenti (« ayant pour effet »), comme des méthodes de management ou de direction.

Soc. 10 nov. 2009 n°07-45321

Les effets du harcèlement

Le texte exige une dégradation des 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. La dégradation doit être objective. Il n'est pas nécessaire qu'elle soit avérée.

L'appréciation judiciaire

Le débat sur l'appréciation souveraine

La question de savoir si l'appréciation du harcèlement est une question de fait ou de droit et partant de savoir quel est le juge compétent a fait l'objet de plusieurs évolutions successives.

Initialement, c'était au juge du fond, par une appréciation souveraine, de décider si le comportement était constitutif ou non d'un harcèlement.

En 2008, face à l'augmentation du contentieux et des solutions variables selon les juridictions, la Cour de Cassation a pris le contrôle de la qualification par les juges du fond pour l'harmoniser et donner des méthodes d'appréciation.

Soc., 24 sept. 2008, n°06-45579

En 2016, par un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation a redonné aux juges du fond le pouvoir d'apprécier souverainement les éléments de fait et de preuve en matière de harcèlement moral.

Soc., 8 juin 2016, n°14-13418

Un abondant contentieux devant les juridictions répressives et civiles

Les victimes peuvent agir :

- Soit devant les juridictions répressives (tribunal correctionnel) pour faire condamner pénalement l'auteur et obtenir réparation du préjudice en déposant plainte avec ou sans constitution de partie civile ;
- Soit devant les juridictions civiles pour obtenir réparation du préjudice subi. La décision peut s'inscrire dans une stratégie procédurale en fonction des preuves en leur possession.

L'appréciation du harcèlement moral par les juges répressifs est généralement plus stricte en raison de l'exigence d'un élément intentionnel. Ainsi, l'absence de conscience pour l'employeur d'aboutir à la dégradation des conditions de travail ne permet pas de caractériser l'infraction.

Crim., 22 févr. 2022, n°21-82266

Ils ont néanmoins admis récemment dans l'affaire France Télécom l'existence d'un harcèlement moral institutionnel.

TGI Paris, 31e ch., 2ème section, 20 déc. 2019, n° 0935790257, CA Paris 6-12, 30 sept. 2022, n°19/01699

L'intention malveillante n'est pas exigée devant les juridictions civiles.

Soc., 2 fév. 2011, n°09-67855

La jurisprudence a franchi un cap supplémentaire en permettant au salarié d'agir sur le terrain de l'obligation générale de prévention quand bien même le harcèlement ne serait pas constitué.

Soc., 27 nov. 2019, n°18-10551

Le régime du harcèlement moral

L'action

En principe, la victime entame des démarches auprès de représentants du personnel, de l'employeur ou d'un avocat.

Un syndicat peut agir à sa place à la condition d'avoir son accord. La victime peut intervenir à l'instance et y mettre fin.

C. trav., art. L. 1154-2

Le délai de prescription est de 5 ans pour agir. Il court à compter du dernier acte constitutif du harcèlement.

Soc. 9 juin 2021, n°19-21931 ; Crim., 19 juin 2019, n°18-8572

Le régime probatoire

La preuve du harcèlement est toujours délicate à rapporter. Deux questions se posent : qui doit prouver et comment prouver ?

L'aménagement de la charge de la preuve

La première question est celle de la charge de la preuve, puisque dans le système accusatoire, c'est sur celui qui doit prouver que pèse le risque de la preuve. La victime doit-elle rapporter l'existence du harcèlement moral, sous peine de perdre le procès ? Pour faciliter le rôle de la victime, la loi a aménagé les règles.

C. trav., art. L. 1154-1

Le salarié présente « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ». C'est alors « au défendeur de prouver par des éléments objectifs qu'il n'y a pas harcèlement ». Le juge forme sa conviction.

Soc., 25 janv. 2011, n°09-42766

La Cour de cassation réaffirme le principe selon lequel, la charge de la preuve de l'existence du harcèlement moral ne peut pas peser sur le seul salarié et a rappelé aux juges du fond les deux étapes du processus probatoire. Il appartient au juge d'apprécier si, pris dans leur ensemble, les éléments invoqués par le salarié permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, à la suite de quoi l'employeur devra prouver, le cas échéant, que ces éléments sont étrangers à tout harcèlement.

Soc., 9 déc. 2020, n° 19-13470

Une autre stratégie est de porter plainte. Dans ce cas, un juge d'instruction peut être nommé pour mener une enquête.

La liberté du mode de preuve

La deuxième question est celle du mode de la preuve. S'agissant d'un fait juridique, la preuve est libre. Elle peut donc être apportée par tout moyen.

Les victimes peuvent rencontrer des difficultés à apporter des éléments : bien que protégés, les témoins sont souvent récalcitrants.

L'employeur peut aussi rencontrer des difficultés. Il peut mener une enquête. La Cour de cassation a admis qu'une telle enquête est recevable même à défaut d'information du salarié.

Soc., 17 mars 2021, n°18-25597 ; Soc., 29 juin 2022, n° 21-11437

La protection

La prévention

Dans le chapitre consacré au harcèlement, il est prévu que l'employeur prenne toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements.

C. trav., art. L. 1152-4

Son inaction pourra lui être reprochée. Ainsi, une réaction tardive et une absence de prévention de l'employeur peuvent constituer un manquement à l'obligation de sécurité. En l'absence de mesure d'aménagement du poste de travail proposé par le médecin du travail, le harcèlement moral peut être présumé.

Soc., 23 mars 2022, n°20-23272 ; Soc., 12 juill. 2022, n°20-23367

Une procédure de médiation spécifique est également prévue, mais sans avoir le succès escompté.

C. trav., art. L. 1152-6

Par ailleurs, dans le chapitre consacré au règlement intérieur, le législateur impose à l'employeur de rappeler les dispositions légales relatives au harcèlement moral.

C. trav., art. L. 1321-2

Enfin, dans le document unique d'évaluation des risques et de prévention (DUERP), l'employeur répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, parmi lesquels les risques psycho-sociaux.

C. trav., art. L4121-3-1

Les sanctions civiles et pénales de l'auteur

L'employeur peut prendre des sanctions disciplinaires à l'égard du salarié harceleur.

C. trav., art. L. 1152-5

Le juge ne peut l'y contraindre, car il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la rupture du contrat du salarié auquel sont imputés de tels agissements à la demande d'autres salariés.

Soc., 1er juil. 2009, n° 07-44482

Pour le harceleur, la loi a créé un délit puni par 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

C. pén. art. 222-33-2 et s.

Les réactions de la victime

La victime peut porter plainte. L'employeur peut être condamné pénalement à un an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.

C. trav., art. L. 1155-2

Elle peut demander réparation sur le fondement de la responsabilité civile à l'employeur mais aussi au harceleur qui ne bénéficie pas de l'immunité traditionnelle.

Soc. 21 juin 2006, n° 05-43914

La victime qui serait licenciée peut demander la nullité de son licenciement car aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral. Le témoin bénéficie de la même protection.

C. trav., art. L. 1152-2 et 3

La victime peut invoquer un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Soc., 11 mars 2015, n°13-18603

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le harcèlement moral, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.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.