

Le harcèlement moral

Montage réalisé en février 2017
service juridique de la Fédération des SPELC

Sources :

Dictionnaire Social de la Revue Fiduciaire
Code du Travail et Code Pénal





Le harcèlement moral

Code du travail (c. trav. art. L. 1152-1)

Code pénal (c. pén. art. 222-33-2)

Même définition :

Actes répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel

Que dit la loi ?

- Agissements de même nature (ex : mise à l'écart qui perdure), si répétés, le harcèlement moral est caractérisé
- Pas de durée : Il peut être établi même si les faits se déroulent sur une brève période
- La simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail de la victime suffit à caractériser le harcèlement moral



Que dit la loi ?

- Peu importe que l'auteur du harcèlement n'ait pas délibérément chercher à nuire. Si atteinte à la dignité ou à la santé de la victime, il y a harcèlement
- Un subordonné peut se rendre coupable de harcèlement vis à vis de son supérieur hiérarchique (cass. Crim. 6 décembre 2011, n°10682266, BC V n° 247)



Prévention du harcèlement

Rôle de l'employeur

- Il doit prendre toutes les dispositions pour prévenir ou faire cesser les agissements
- Il a, en matière de sécurité, une obligation de résultat
- Il doit prendre toute mesure de diffusion, sensibilisation et information des salariés sur la législation en vigueur
- Il peut mettre en œuvre des actions de formation pour connaître et identifier les phénomènes de harcèlement.
- Il doit prendre des mesures appropriées pour en faciliter le repérage



Accord national interprofessionnel (ANI) du 26.03.2010

- Les mesures sont identiques à celles pour prévenir la violence au travail
- Il est préconisé d'établir une charte de référence qui explique la procédure à suivre si un cas de harcèlement se produit. Il est bien de l'annexer au règlement intérieur
- Le règlement intérieur doit faire état de l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral dans l'entreprise (c. trav. Art. L. 1321-2)
- L'article 222-33-2 du code pénal doit être affiché



Prévention du harcèlement

Rôle des représentants du personnel

- Le CHSCT est consulté sur les mesures de prévention. Il peut proposer des actions de prévention (cir. DGT 2012-14 du 12 novembre 2012). Le cas échéant l'employeur motive son refus de mettre en œuvre ces propositions (C. Trav. Art. L. 4612-3)
- Les délégués du personnel peuvent mettre en œuvre leur droit d'alerte (C. trav. Art. L. 2313-2)



Constat du harcèlement

Un inspecteur ou un contrôleur du travail, suite à la plainte d'un salarié peut constater les faits via un procès verbal (c. trav. Art. L. 8112-1 et L. 8112-2 ; circ. DGT 2012-14 du 12 novembre 2012)



Procédure de médiation

- Procédure engagée par toute personne de l'entreprise qui s'estime victime
- Elle peut être mise en œuvre par la personne mise en cause
- Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties
- Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de concilier et soumet des propositions par écrit pour mettre fin au harcèlement



Procédure de médiation

- Une procédure peut-être engagée par toute personne de l'entreprise qui s'estime victime
- Elle peut être aussi mise en œuvre par la personne mise en cause
- Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties
- Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de concilier et soumet des propositions par écrit pour mettre fin au harcèlement



Médiation (suite)

En cas d'échec, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime (C. Trav. Art. L. 1152-6)



Les actions en justice

- La plainte est déposée auprès du procureur de la République ou il faut saisir le Conseil des Prud'hommes
- La charge de la preuve :
 - Le salarié établit la matérialité des faits qui permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement
 - L'employeur doit au vu de ces éléments, prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (c. trav. Art. L. 1154-1)



Les actions en justice

Le délai de prescription pour saisir le juge diffère selon que l'action est engagée en civil ou en pénal

- En civil, devant le conseil de Prud'hommes, le délai est de 5 ans (c. civ. Art. 2234)
- En pénal, devant le tribunal correctionnel (délit), le délai est de 3 ans (c. proc. Pén. Art. 8)



Les actions en justice : Syndicats et salariés

- Les syndicats représentatifs peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent de ces discriminations.
- Ils doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.
- Le salarié concerné peut toujours intervenir et y mettre fin à tout moment (c. trav. Art. L. 1154-2)



La protection de la victime et du témoin

- Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir, les agissements répétés de harcèlement moral ou pour en avoir témoigné et les avoir relatés. (c. trav. Art. L. 1152-2)
- Toute rupture de contrat qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire sont nuls de plein droit (c. trav. Art. L. 1152-3)



La protection de la victime et du témoin : la dénonciation à tort

- La protection du témoin s'applique même s'il apparaît que les faits relatés ne sont pas du harcèlement (sauf mauvaise foi à prouver par l'employeur)
- Seul le juge des référés est compétent pour apprécier si un salarié fait preuve ou non de mauvaise foi dans la dénonciation d'un harcèlement moral.



La rupture conventionnelle et le harcèlement

- Dans ce contexte, le consentement du salarié est vicié parce qu'il est victime de violence, au sens du code civil (c. civ. Art. 1112).
- La rupture conventionnelle est annulée par les juges (cass. Soc. 30 janvier 2013, n° 11-22332, BC V n° 24)



La démission du salarié harcelé, prise d'acte ou résiliation judiciaire

- Le salarié victime qui démissionne peut bénéficier des allocations chômage (démission légitime)
- Pour cela il doit avoir déposé plainte auprès du procureur de la république



La démission du salarié harcelé, prise d'acte ou résiliation judiciaire

La prise d'acte de la rupture du contrat est généralement suivie d'une procédure devant le conseil de prud'hommes, souvent à l'initiative du salarié.

Un manquement d'ordre professionnel de l'employeur peut justifier une prise d'acte par un salarié même si les faits se sont déroulés en dehors du temps et du lieu de travail (en l'espèce, un employeur avait agressé verbalement, en dehors de l'entreprise, un salarié en arrêt de travail) (cass. soc. 23 janvier 2013, n° [11-20356](#), BC V n° 16).

Lorsque l'employeur a manqué à son obligation de sécurité (ex. : en cas de harcèlement moral ou sexuel), la prise d'acte de la rupture du contrat n'est légitimée que si ce manquement a empêché la poursuite du contrat de travail (cass. soc. 11 mars 2015, n° [13-18603](#) FSPB)

Responsabilité de l'employeur harcèlement entre salariés

- L'employeur doit déclencher une enquête pour connaître les faits exacts
- On peut lui reprocher son « abstention fautive » s'il tarde
- Il peut s'exonérer de sa responsabilité s'il prouve :
 - qu'il a pris toutes les mesures immédiates pour le faire cesser
 - qu'en amont il avait pris toutes les mesures de prévention nécessaires pour empêcher le harcèlement



Sanction

Le code pénal et le code du travail prévoient l'un et l'autre :

- deux ans de prison et 30 000 € d'amende
- versement de dommages et intérêts pour le ou les préjudices subis
- peine complémentaire d'affichage et de diffusion de la décision de justice



MERCI POUR VOTRE ATTENTION