

LE HARCÈLEMENT MORAL : COMMENT L'IDENTIFIER ?

Nos gouvernants ont élaboré un certain nombre de dispositifs pour préserver la santé des salariés au travail et lutter contre des situations de harcèlement moral. Il est vrai qu'il existe, malheureusement, dans les entreprises, de nombreuses situations de souffrance au travail. Mais quand peut-on invoquer le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral ne peut pas se confondre avec des situations de stress au travail. Pour établir le harcèlement, le salarié ne pourra pas, ainsi, se contenter de faire état d'un stress professionnel engendré, par exemple, par une mauvaise ambiance au travail. De même le harcèlement moral ne peut être confondu avec l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction. Si celui-ci peut générer des incompréhensions, des ressentiments, du stress ce situations ne seront pas constitutives de harcèlement moral tant que les critères légaux ne seront pas remplis. Afin de vous aider à y voir plus clair sur cette notion de harcèlement qui, il est vrai, suscite un abondant contentieux, voici les points importants à connaître.

LA DÉFINITION LÉGALE DU HARCÈLEMENT MORAL

Selon les dispositions de l'article L 1152-1 du code du travail,

“ **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.** ”

Il est donc permis de constater que le législateur n'a pas donné une liste des agissements prohibés. Cette situation ouvre le champ à des appréciations subjectives de la définition.

1 EXCLUSION, MISE À L'ÉCART

Sur ce point nous pensons bien sûr à la mise « au placard » qui peut se traduire par une absence de travail, une exclusion injustifiée à des réunions.

Autres exemples :

- refus d'un employeur de permettre à une salariée de retour de congé maternité de reprendre son travail, retrait de responsabilités et mise à pied injustifiée
- salarié isolé dans un local exigu, sans chauffage décent, et qui est isolé des autres salariés l'employeur leur demandant de ne pas lui parler

IMPORTANT !

- Ces critères ne sont pas cumulatifs.
- L'exigence légale de répétition des faits n'empêchera pas des faits isolés et grossiers d'être sanctionnés mais ils ne pourront être qualifiés de harcèlement moral
- Les faits peuvent avoir lieu sur un bref laps de temps ou, à l'inverse, être très espacés dans le temps
- Ces agissements devront être appréciés en fonction du contexte

Quelques illustrations du harcèlement moral

Examinons les agissements les plus caractéristiques du harcèlement moral que nous allons regrouper en « catégories ».

Attention toutefois : le harcèlement n'a pas été reconnu à l'égard d'une salariée qui s'estimait harcelée du fait que le projet sur lequel elle travaillait avait cessé d'être une priorité pour l'entreprise.

2 MULTIPLICATION DES SANCTIONS INJUSTIFIÉES

Les juges peuvent considérer que certains faits doivent être analysés comme traduisant une volonté de l'employeur de déstabiliser un salarié pour le pousser à la démission ou à la faute.

Ce peut être le cas, par exemple, lorsque le salarié reçoit

des sanctions répétées et injustifiées et ce sur une brève période.

Le harcèlement aura d'autant plus de chance d'être reconnu si le salarié, jusqu'alors, n'avait pas reçu de reproches dans l'exécution de son travail.

“ **Lorsque les faits traduisent une volonté de déstabiliser un salarié.** ”

3 INTIMIDATION PHYSIQUE OU MORALE

L'intimidation peut revêtir divers aspects.

Ainsi, par exemple, menacer concernant la carrière ou l'emploi peut témoigner d'un processus de harcèlement moral car cela est susceptible d'avoir pour effet de « compromettre l'avenir professionnel du salarié ».

Il peut aussi y avoir intimidation lorsqu'un salarié, alors qu'il se trouve en arrêt maladie prolongé, reçoit des courriers de son employeur contenant des mises en demeure injustifiées évoquant de manière explicite une rupture de contrat tout en lui reprochant ses absences.



4 DÉGRADATION DES CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL

Ainsi, le harcèlement moral a pu être retenu lorsqu'une salariée est privée de son téléphone professionnel, parmi d'autres faits.

De même, il y a harcèlement vis-à-vis d'un salarié notamment privé de secrétaire et de collaborateurs avec

changement de bureau en dehors de toute réorganisation du service.

La dégradation des conditions de travail peut aussi résulter d'une non prise en compte, par l'employeur, des observations du médecin du travail préconisant une adaptation de poste.



5 HUMILIATION ET DÉVALORISATION

Les reproches professionnels peuvent exister. Mais, ils doivent être mesurés et ne porter que sur la qualité du travail réalisé, sans viser de manière excessive les qualités du salarié.

Dès lors il peut y avoir harcèlement lorsqu'un salarié subit de son supérieur hiérarchique des

propos humiliants en présence d'autres salariés.

Il est vrai que le fait qu'un reproche soit réalisé devant témoins renforce son caractère humiliant.

De même peuvent être sanctionnés les agressions, brimades, propos excessifs et désobligeants.

7 MÉTHODES DE GESTION

Les juges peuvent reconnaître l'existence d'un harcèlement « managérial » lorsque le mode de gestion a pour objet ou effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à la santé, à la dignité du salarié ou à compromettre son avenir professionnel.

Finalement il faut distinguer le pouvoir de direction de l'employeur et les excès qui peuvent en résulter.

Ce sont ces excès qui peuvent caractériser un harcèlement managérial.

Ainsi, une entreprise a été condamnée pour harcèlement car son directeur soumettait des salariés à une pression continue, des reproches incessants des ordres et contre ordres avec pour conséquence la mise à l'écart d'un salarié, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogues caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau.

6 PERSÉCUTION

Surveiller de façon démesurée un salarié par exemple en lui imposant plusieurs contrevisites médicales, en seulement trois mois, pour vérifier que les arrêts de travail de celui-ci sont justifiés peut caractériser des faits de harcèlement.

De même des vérifications subites et tatillonnes de notes de frais, le recours à un huissier, des déclarations à la gendarmerie pour la prétendue disparition d'un document détenu par le salarié ont pu convaincre les juges de l'existence d'un harcèlement.



Il faut distinguer le pouvoir de direction de l'employeur des excès qui peuvent en résulter.



COMMENT PROUVER LE HARCÈLEMENT ?

Les faits que le salarié doit établir peuvent être très divers ; paroles, gestes, courriers, messages électroniques, attitude, refus explicite ou implicite de certains droits etc...

Voici par exemple les éléments qui peuvent être apportés :

- attestations de salariés ou de personnes extérieures à l'entreprise
- certificats médicaux et spécialement ceux du médecin du travail

Pour autant, ni le médecin traitant ni le médecin du travail n'ont le pouvoir ni la capacité de constater l'existence d'un harcèlement. Ainsi, le certificat médical attestant que le stress subi par le salarié est lié au fait qu'on lui mène la vie dure au travail ne suffit pas à caractériser le harcèlement moral.

IMPORTANT !

Une attestation n'a pas de valeur « absolue » ; les juges peuvent en tenir compte ou l'écarter notamment lorsqu'il existe des doutes sur l'impartialité du témoin.

Les juges peuvent tout à fait relever que le certificat médical du médecin traitant n'a été rédigé que sur les affirmations du salarié.

- notes internes, SMS
- courriers de l'employeur
- un éventuel procès-verbal de l'inspecteur du travail notamment lorsque celui-ci enquête dans l'entreprise suite à un courrier d'un salarié.

Il appartiendra alors à l'employeur d'apporter la preuve que les éléments produits par le salarié

ne sont pas en rapport avec un harcèlement moral ou que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'employeur pourra aussi s'efforcer de prouver que les faits ne sont pas établis.

LES ACTIONS EN JUSTICE EN CAS DE HARCÈLEMENT MORAL

Le salarié s'estimant victime de harcèlement moral -ou même sexuel- peut agir devant le conseil des prud'hommes pour obtenir :

- des dommages intérêts en réparation du préjudice subi
- l'annulation de sanctions disciplinaires, mutations et refus

- l'annulation d'un licenciement, d'une démission, d'une rupture conventionnelle qu'il estimerait lié à son harcèlement moral

de promotions motivés par un harcèlement moral

- la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur

SUR LE TERRAIN PÉNAL

Le salarié dispose de plusieurs possibilités :

- déposer une plainte simple auprès du commissariat
- se constituer partie civile auprès du tribunal correctionnel

- rédiger une citation directe assignant le harceleur devant le tribunal correctionnel.

Étant réalisée sans enquête, cette citation suppose que le harcèlement soit démontré dans celle-ci.

À SAVOIR :

Notre droit Français a prévu également des sanctions pénales.

Selon les dispositions de l'article 222-22-2 du code pénal : « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.* »

TOUJOURS À PROPOS DU HARCÈLEMENT MORAL...

Une rupture conventionnelle peut-elle être annulée du fait d'un harcèlement ?

Une rupture conventionnelle conclue alors que le salarié subissait une situation de harcèlement est nulle ; les faits de harcèlement caractérisent en effet une situation de violence morale qui vicie le consentement du salarié. La rupture conventionnelle est alors requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une maladie provoquée par le harcèlement peut-elle être reconnue comme maladie professionnelle ?

Une maladie provoquée par le harcèlement peut être, dans certains cas, considérée comme une maladie professionnelle ; Exemple : forte dépression après harcèlement moral.

Le rôle de l'inspecteur du travail

Une circulaire de la DGT -12.11.2012 n°2012-14 rappelle que l'inspecteur du travail a un rôle préventif et répressif dans la lutte contre le harcèlement.

La protection des salariés qui témoignent d'une situation de harcèlement

Selon la loi, « *aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir témoigné d'agissements de harcèlement moral ou sexuel ou pour les avoir relatés* ».

Cette protection concerne tant le témoignage devant une juridiction, que les attestations écrites, voire les propos adressés à d'autres personnes, comme les représentants du personnel. De même, le salarié qui relate ou dénonce à tort des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi. Celle-ci ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis mais uniquement de la connaissance par le salarié de leur fausseté.

Quelles distinctions à faire entre le stress, la violence et le harcèlement moral ?

Il s'agit là de trois formes de risques psychosociaux.



Le salarié qui relate à tort des faits de harcèlement ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi.



La violence au travail provient d'un milieu de travail agressif.

Un accord du 26 mars 2010 définit la violence au travail comme « *toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait du travail* ».

Elle peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Ce même accord indique que lorsque des phénomènes de stress découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement du travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise, ils peuvent conduire à des situations de harcèlement ou de violences au travail.

Le stress est défini quant à lui, par l'ANI du 2 juillet 2008, de la manière suivante : « *un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses* ».

Une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Et le harcèlement moral ?

Il suppose une répétition d'actes alors que la violence au travail peut ne provenir que d'un seul agissement.

Si le harcèlement moral et le stress au travail peuvent tous deux résulter d'une certaine organisation du travail, et de méthodes de gestion, le harcèlement moral apparaît plus grave car il est susceptible de porter atteinte à la dignité du salarié.

Christine Derigny
Directrice