



HARCÈLEMENT MORAL

Selon le Code du travail, « 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 ».

Cette définition légale ne précise pas ce qu'est un « agissement de harcèlement moral », mais se fonde sur les conséquences de ces agissements.

Ceux-ci doivent aboutir, soit directement, soit indirectement, à une dégradation des conditions de travail du salarié, entendues au sens large, ce qui englobe tant l'environnement matériel du salarié, les tâches qui lui sont confiées, que les relations qu'il entretient avec ses collègues et sa hiérarchie.

Cette dégradation des conditions de travail doit être susceptible :

- soit de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, notamment lorsque les tâches qui lui sont confiées nuisent délibérément à son droit à une vie familiale normale, à son droit d'expression, etc. ;

- soit d'altérer sa santé physique ou mentale, notamment lorsque les pressions subies sont susceptibles d'entraîner une dépression nerveuse ;

- soit de compromettre son avenir professionnel, par exemple, lorsque le salarié est dévalorisé vis-à-vis de ses collègues ou se voit « mis au placard » en étant dépourvu de toute réelle activité.

Les décisions des tribunaux ont, à plusieurs reprises, rappelé aux employeurs leurs obligations.

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière

de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. Invoquer la bonne foi de l'entreprise pour se dégager de sa responsabilité ne suffit pas.

De même, lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée cause au fonctionnement de l'entreprise pour le licencier. Ce licenciement est alors nul.

L'employeur est responsable dès lors que l'un de ses salariés est victime de harcèlement moral, même en l'absence de faute et même s'il a tenté d'y mettre fin, par exemple en prononçant des sanctions à l'encontre du salarié harceleur ou en mutant le salarié harcelé. Lorsqu'un salarié de l'entreprise se rend coupable de harcèlement moral à l'égard d'un autre salarié, sa responsabilité personnelle pourra être invoquée (le harcèlement constituant nécessairement une faute grave), tout comme celle de l'employeur qui, finalement, a manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Qui peut être reconnu comme harceleur ?

L'interdiction du harcèlement moral vise autant l'employeur ou toute autre personne qui lui est substituée que les collègues de travail. Aucun rapport d'autorité n'est donc exigé entre la victime et l'auteur du harcèlement : un salarié peut être victime de harcèlement par son supérieur hiérarchique, mais aussi par d'autres salariés, voire par des salariés qui lui sont subordonnés.

D'autres personnes que les salariés ou les représentants légaux de l'employeur peuvent être condamnées pour des faits de harcèlement. Il peut s'agir de personnes ayant une autorité de fait, tels que les donneurs d'ouvrage dans le cadre de contrats de sous-traitance ou d'une mise à disposition, des conjoints ou membres de la famille de l'employeur.

L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent une autorité, de fait ou de droit, sur les salariés.

Un salarié peut-il être harcelé par un groupe ?

La loi permet la sanction du harcèlement par un ou plusieurs salariés du même niveau hiérarchique. Ce harcèlement peut se manifester par un refus

de travailler avec le salarié, des insultes, voire des violences, l'ensemble de ces brimades conduisant à l'exclusion du salarié du groupe de travail.

La responsabilité de l'employeur peut être également engagée s'il était informé et n'a pas réagi, et ce au titre de son obligation de prévention du harcèlement.

Quels sont les agissements les plus caractéristiques du harcèlement moral ?

La définition légale du harcèlement moral permet d'appréhender différents agissements, sans qu'il puisse en être donné une liste ni précise ni certaine.

Ces agissements, susceptibles de caractériser un harcèlement moral à force de répétition, doivent être appréciés en fonction du contexte : taille de l'entreprise, nature de l'activité, degré hiérarchique et autorité des personnes impliquées, psychologie et âge, etc.

Ainsi, les agissements les plus caractéristiques du harcèlement moral peuvent être regroupés dans cinq différentes catégories :

- le langage, notamment lorsqu'il est insultant ;
- l'intimidation physique ou morale ;
- l'exclusion et la mise à l'écart ;
- la dégradation des conditions matérielles de travail ;
- la dévalorisation.

Le harcèlement moral peut être caractérisé par tout ou partie de ces éléments. Les juges apprécient souverainement si la somme des agissements établis par le salarié démontre l'existence d'un harcèlement moral.

L'exclusion et la mise à l'écart caractérisent-elles un harcèlement moral ?

La « mise au placard » constitue l'un des comportements les plus caractéristiques du harcèlement moral. Il se traduit par :

- une absence de travail. L'employeur n'a pas pour seule obligation de payer au salarié le salaire convenu, mais encore et tout autant celle de lui donner du travail, condition nécessaire du respect de la dignité du salarié ;
- une exclusion de réunions ou d'organigramme.

La mise à l'écart des autres salariés constitue un indice d'un harcèlement moral. Il y a bien harcèlement moral lorsqu'un responsable d'entreprise adopte envers un salarié un comportement humiliant : mise à l'écart des discussions, reproches devant les autres salariés, transmission des consignes par l'intermédiaire de ses collègues, demandes de tâches sans rapport avec sa qualification.

Les agissements de harcèlement moral doivent-ils avoir un impact sur la santé physique ou mentale du salarié ?

Aux termes de sa définition légale, le harcèlement moral d'un salarié doit être notamment « susceptible d'altérer sa santé physique ou mentale », mais peut tout aussi bien se traduire par une compromission de son avenir professionnel.

Toutefois, au vu de la jurisprudence, il est certain que l'existence d'un harcèlement est plus facilement reconnue lorsque le salarié se voit obligé de prendre des calmants ou que les répercussions sont établies par certificat médical, en cas d'état dépressif par exemple.

L'absence prolongée d'un salarié de l'entreprise peut être la conséquence d'une altération de son état de santé consécutive au harcèlement moral dont il a été l'objet.

Sanctions pénales

Le harcèlement moral est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 €. Des peines complémentaires peuvent être prononcées, telle l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle à l'occasion de laquelle le harcèlement s'est produit.

Lorsqu'il s'agit d'un harcèlement discriminatoire, le coupable est sanctionné comme en cas de discrimination : il encourt alors une peine de trois ans d'emprisonnement et de 450 000 € d'amende.

Vos délégués du personnel sont les personnes les mieux placées pour vous aider si vous êtes victimes de tels agissements.



Si vous êtes témoins d'actes de harcèlement réagissez immédiatement, appelez vos délégués du personnel 01 48 64 49 29