



« L'homme qui chavire » de Giacometti

*Harcèlement moral :
une réalité quotidienne,
sur laquelle
la cour de cassation
ne cesse de « travailler » !*

A - Le harcèlement moral : définitions sur le plan légal et réglementaire

Deux définitions du harcèlement cohabitent : d'une part, la définition du code du travail et d'autre part celle issue de la loi de mai 2008 (loi 2008-496 du 27 mai 2008).

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 "(c. trav. art. L. 1152-1).

Le droit communautaire considère le harcèlement comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable fondé sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, le handicap ou l'âge se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Or, en droit français, aucune assimilation similaire n'existait jusqu'ici, ce que déplorait la Commission européenne. Elle regrettait également qu'un acte isolé ne puisse pas être qualifié de harcèlement, celui-ci supposant en effet des agissements répétés.

Juillet 2010



C'est pourquoi la loi prévoit désormais que la discrimination inclut tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, ainsi que tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1er, al. 3, 1°, JO 28 mai).

La définition du harcèlement est plus large puisqu'elle vise « tout agissement » et permet ainsi de qualifier un acte isolé de harcèlement alors que dans le code du travail il faut des agissements répétés.

En revanche, contrairement au code du travail, cette définition détermine le harcèlement moral par rapport à des motifs précis (race, origine ethnique, orientation sexuelle, religion, convictions, handicap ou l'âge).

I- Le code du travail définit les actes de harcèlement moral par rapport à leurs conséquences sur les conditions de travail de la victime.

Pour qu'il y ait harcèlement il faut une dégradation des conditions de travail du salarié qui soit susceptible :

- soit de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- soit d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- soit de compromettre son avenir professionnel.

Harcèlement vertical ou horizontal

Le harcèlement peut être tout aussi bien le fait de l'employeur, d'un supérieur voire d'un subordonné de la victime. Il peut être le fait d'un collègue de même niveau hiérarchique.

Agissements répétés

Le concept de harcèlement suppose que les comportements s'inscrivent dans la durée ou la répétition. Une agression ponctuelle n'est pas considérée par les tribunaux comme acte de harcèlement moral puisqu'il faut des agissements répétés.

Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur.

Dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, le harcèlement est constitué.

La jurisprudence, qui est constante sur ce point, vient d'être rappelée par la Cour de cassation dans un arrêt du 10 novembre dernier.

Juillet 2010



II- Un mode de preuve particulier

Le mode de preuve a été aménagé en faveur de la victime : le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.

En pratique, cela signifie que : en prenant certains exemples d'arrêts de la cour de cassation

- le salarié doit établir la matérialité des faits qu'il invoque (cass. soc. 31 mars 2009, n° 07-45264 FD) ;
- les juges doivent appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué (cass. soc. 30 avril 2009, n° 07-43219, BC V n° 120) ;
- il revient à l'employeur d'établir que ces faits ne caractérisent pas une situation de harcèlement (c. trav. art. L. 1154-1 ; cass. soc. 24 septembre 2008, nos 06-43504, 06-45579, 06-45747 et 06-45794, BC V n° 175 ; cass. soc. 24 septembre 2008, n° 06-45517, BC V n° 177).

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le salarié peut prouver l'existence d'un harcèlement moral en produisant notamment des certificats médicaux, des courriers, des notes de service, des témoignages.



Exemples de faits ou de comportements qui caractérisent le harcèlement moral et cas de jurisprudence

Surnoms ridicules, reproches constants, volonté d'exclure le salarié du groupe, humiliations, discrimination par rapport aux autres salariés, retrait de toute responsabilité, tâches dégradantes ou sans rapport avec sa qualification, menaces, insultes ou injures.

La Cour de Cassation a considéré que :

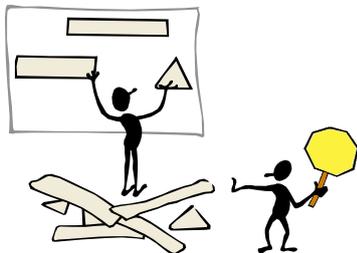
- le simple fait d'infliger deux sanctions disciplinaires en un mois, même irrégulières, ne constituait pas en soi un acte de harcèlement moral. (Cour de Cassation, Chambre sociale, 16 juin 2004),

Juillet 2010



- le fait d'engager à l'égard du même salarié plusieurs procédures de licenciement infructueuses pour motif disciplinaire, ne constituait pas en soi un acte de harcèlement moral. (Cour de Cassation, Chambre sociale, 8 janvier 2003).
- le fait d'affecter une salariée dans un local exigu et sans outils de travail lors de sa reprise du travail, que ledit local était dépourvu d'un chauffage décent, que l'employeur avait également volontairement isolé la salariée des autres salariés de l'entreprise en leur demandant de ne plus lui parler, qu'il avait été encore jusqu'à mettre en doute son équilibre psychologique et avait eu un comportement excessivement autoritaire à son égard est constitutif de harcèlement (Cour de cassation arrêt du 29 juin 2005).
- le fait d'installer des salariés dans un bâtiment préfabriqué dépourvu d'électricité et de chauffage peut constituer un indice de harcèlement (pour la Cour de cassation les juges auraient dû rechercher si l'ensemble de ces éléments ne permettait pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Ceux-ci n'ayant pas opéré ces recherches, la Cour de cassation a cassé leur décision et renvoyé l'affaire devant la cour d'appel de Limoges (Cass. soc. 31 mars 2010).
- Dans un autre arrêt rendu le 21 juin 2006, la Cour de cassation s'est prononcée sur les responsabilités civiles qui peuvent être mises en œuvre par un salarié victime de harcèlement moral. Ainsi, la victime pourra agir contre le "harceleur" mais également, même en l'absence de faute de celui-ci, contre son employeur (arrêt 1733 du 21 juin 2006).

Dans cette affaire, six salariés d'une association avaient porté plainte contre le directeur pour harcèlement moral, celui-ci s'étant montré « brutal, grossier, humiliant et injurieux » à leur égard. Le directeur s'était pourvu en Cassation, arguant qu'au lieu de sa responsabilité, c'est celle de son employeur qui aurait dû être engagée, car il avait agi dans le cadre de sa mission. *La Cour de cassation a jugé « qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral » et que l'employeur devait aussi être mis en cause, car « 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, notamment en matière de harcèlement moral, et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.».*



NOUVEAUTE

Les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période

« Les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période », décide la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 26 mai 2010.

Juillet 2010



Les faits

En rejetant la demande d'un salarié en paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, au motif que les événements constitutifs de ce dernier se sont déroulés au cours d'une très brève période de temps et donc insuffisants pour caractériser un harcèlement moral, une cour d'appel « ajoute au texte légal [article L. 1152-1 du code du travail, anciennement L. 122-49] une condition qu'il ne prévoit pas ».

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de vendeur/acheteur de véhicules accidentés par la société Autocasse Bouvier est affecté à son retour d'arrêt-maladie, bien qu'ayant été déclaré apte à son poste de travail par le médecin du travail, à l'exécution de tâches subalternes qu'il n'avait jamais exercées auparavant et il lui est interdit de prospecter pour acheter des véhicules accidentés. Estimant que l'employeur avait modifié son contrat de travail, il saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et demande le versement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral devant la cour d'appel de Grenoble (Isère).

Dans un arrêt rendu le 7 mai 2008, la cour d'appel prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse mais rejette la demande du salarié en paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

L'employeur se pourvoit en cassation à propos de la résiliation judiciaire. La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme l'arrêt d'appel : ayant retenu que le salarié avait subi une rétrogradation ayant un impact sur sa rémunération caractérisant une modification de son contrat de travail, elle a pu en déduire à bon droit que la demande de résiliation judiciaire du contrat était fondée.

Le salarié forme un pourvoi incident contre le même arrêt en ce qui concerne le harcèlement moral. La chambre sociale casse et annule l'arrêt d'appel en ce qu'il a rejeté la demande du salarié de paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

Selon la cour d'appel, si le salarié a été rétrogradé et mis à l'écart à partir du 6 novembre 2006, si des menaces ou des propos dégradants ont pu être tenus par l'employeur à son égard au cours de la seconde semaine après la reprise et principalement lors d'un entretien le 21 septembre 2006, ces événements qui se sont déroulés au cours d'une très brève période de temps, compte tenu des arrêts maladie postérieurs à la reprise, « sont insuffisants pour caractériser des agissements réitérés ayant eu pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits ou à la dignité » de l'intéressé d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.

Aux termes de l'article L. 1152-1, du code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral de son employeur qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des relations 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 ».

Juillet 2010



En retenant que les faits dommageables, qu'elle constatait souverainement, ne caractérisaient pas un harcèlement moral à l'égard du salarié dès lors qu'ils s'étaient produits au cours d'une très brève période de temps, la cour d'appel a ajouté à l'article L. 1152-1 une condition qu'il ne pose pas.

Par ailleurs, la chambre sociale reproche à la cour d'appel de ne pas avoir pris en compte l'ensemble des éléments établis par le salarié, parmi lesquels les documents médicaux relatifs à une altération de son état de santé. Les juges du fond doivent, en effet, tenir compte de l'ensemble des éléments établis par le salarié de nature à faire présumer un harcèlement moral. En écartant la demande formée à ce titre par le salarié, sans analyser les certificats médicaux qu'il produisait au soutien de sa prétention, attestant de ce qu'il présentait un état dépressif par suite d'une situation de harcèlement moral au travail, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle. (Cass. soc. 26 mai 2010, V 08-43.152 / 1090, Société Autocasse Bouvier c/ M. L., F-P).



Ainsi, cet important arrêt de la cour de Cassation vient de poser un nouvel attendu de principe "les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période".

En conséquence, si le salarié produit des documents médicaux relatifs à une altération de son état de santé, et prouve que des agissements qualifiables de harcèlement moral, tels qu'une rétrogradation, des menaces et des propos dégradants, ont été commis par l'employeur, alors la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral est fondée et justifiée **peu importe la durée de ces faits.**

B - Quels sont les moyens d'action face à une situation de harcèlement ?

La réalité du harcèlement moral au travail ne peut plus être contestée.

Bien souvent elle émane de l'existence de pratiques délétères délibérées érigées en méthode de management pour pousser à l'erreur et permettre de faire partir les salariés au moindre frais si possible (licenciement pour faute ou a démission).

Sur les 25 000 salariés interrogés dans le cadre de *l'enquête Sumer 2003* :

- 1,9 % déclarent subir, dans leur emploi actuel, des atteintes dégradantes de la part d'une ou plusieurs personnes.
- 8,9 % déclarent être confrontés à un déni de reconnaissance de leur travail.
- 6,5 % déclarent être concernés par des comportements méprisants.

Parmi les principaux résultats de cette enquête, on peut retenir les points suivants :

- Les femmes sont en général plus nombreuses que les hommes à déclarer subir au moins un type de comportement hostile.

Juillet 2010



- Les salariés les moins qualifiés sont plus exposés que les autres.
- Les salariés des petites entreprises (de moins de 10 personnes) évoquent plus rarement ce type d'agissements.
- Les salariés qui signalent être l'objet de comportements hostiles dans leur travail se disent « en nettement moins bonne santé que les autres ». Ils ont également eu « nettement plus souvent des arrêts de travail pour maladie au cours des douze derniers mois ». Ils déclarent plus souvent consommer des médicaments, ou accroître leur consommation d'alcool ou de tabac, du fait de leurs soucis professionnels.

Que faire face à une situation de harcèlement ? Au moins dans le privé !!!

- Ne rien faire attendre que la situation se calme...
- Chercher des soutiens dans votre entourage professionnel : médecin du travail, représentants du personnel,
- Prendre conseil auprès d'un avocat qui pourra vous donner des conseils pour une démarche plus offensive,
- Si la situation perdure, quitter l'entreprise et surtout comment saisir la justice pour demander réparation du préjudice ?

Ne rien faire :

Peut avoir des conséquences sur la santé si la situation perdure... Bien plus, cette attitude « passive » peut donner "consistance au harcèlement car le responsable peut voir dans ce silence et résignation un encouragement à continuer ses agissements.

Se multiplient les arrêts de travail : arrive progressivement la dépression...

La fatigue morale et physique ressenties peut conduire à ne plus pouvoir assumer la charge de travail et commettre des erreurs qui pourront être utilisées pour motiver un licenciement pour incompétence ou pour faute ...

Agir :

- *· Ne pas s'isoler dans cette situation*

Il faut rapidement trouver un interlocuteur de confiance, un thérapeute, un médecin pour pouvoir parler. Ainsi, consulter un psychiatre ou un psychothérapeute permettra de mieux faire face à la situation. Il est important de bien repérer le processus de harcèlement et si possible de l'analyser.

Selon, **Marie-France Hirigoyen** « les psychiatres qui reçoivent à leur cabinet un salarié qui s'estime victime de harcèlement moral ne sont pas là pour juger de la réalité du harcèlement. Ils sont là pour écouter la personne et travailler avec son ressenti. Certes, si le patient est d'accord, ils peuvent contacter le médecin du travail, mais, de toute façon, ils n'auront pas tous les éléments ».

Juillet 2010



Même si les psychiatres ne reconnaissent pas le contexte professionnel, ils peuvent mesurer les effets sur la santé du salarié. Ils peuvent donc faire un certificat médical, qui décrit l'état psychique du salarié.

Dans certaines situations, pour diminuer le stress et ses conséquences, la seule solution sera la mise en arrêt maladie pour se protéger. (une aide médicamenteuse, anxiolytique et antidépressive peut s'avérer indispensable). Cette solution est bien souvent rejetée par les victimes du harcèlement par crainte d'envenimer la situation ou tout simplement par nécessité financière (perte de salaire)

- *Rassembler le plus de preuves possibles*

Consigner par exemple de manière circonstanciée (dates et faits détaillés) tous les agissements litigieux de votre "harceleur". Faire des photocopies de tout ce qui pourrait à un moment ou à un autre constituer la défense. Noter toute forme de provocation ou toute agression. (la difficulté de se défendre réside dans le fait qu'il y a rarement des preuves flagrantes.)

- *Chercher des appuis à l'intérieur de l'entreprise tout en étant très prudent*

*****les collègues de travail** : certains peuvent apporter un soutien moral pour ne pas "craquer"; d'autres pourront en cas de besoin apporter leurs témoignages concernant les faits qui se sont produits (attention il est toujours difficile d'obtenir des témoignages écrits des salariés en poste car beaucoup ont peur pour leur emploi en clair ils craignent les « représailles »...).

*****La direction** : si votre entreprise est dotée d'une direction des ressources humaines, prendre un rendez vous avec la DRH pour l'informer de la situation et les éléments consignés étayant l'argumentation.

Dans de nombreuses entreprises, il est constaté que les DRH ne font que de l'administration technique du personnel et qu'ils hésitent à intervenir dans ce domaine par manque de formation et de connaissance.

*Dans son ouvrage **Le harcèlement moral dans la vie professionnelle**, Marie-France Hirigoyen dénonce le laxisme des DRH sur cette problématique. « Même s'ils sont conscients de la réalité du problème, les DRH oscillent entre son déni, sa banalisation et la perplexité... En principe, les DRH devraient être les mieux placés pour remettre à sa place un « harceleur » puisqu'ils servent d'intermédiaires entre les salariés et la direction. Dans la réalité, ils ne font que répercuter de façon neutre les consignes de la direction et hésitent à intervenir. »*

*****Les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent au sein de l'entreprise** (dès lors que les instances ont constaté, le conflit devient ouvert).

Juillet 2010



Le CHSCT:

A pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Selon l'article. L. 4612-3 du code du travail, le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral (c. trav. art. L. 4612-3).

Le CHSCT peut intervenir pour réaliser des inspections régulières sur le lieu de travail. S'il constate par exemple des dysfonctionnements dans tout ou partie de l'entreprise qui peuvent laisser à penser l'existence de pressions psychologiques ou de harcèlement (augmentation des accidents du travail, arrêts maladie, démissions etc.....) il a la possibilité de faire appel à un expert agréé.

Enfin en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, tout salarié est en droit d'en aviser immédiatement l'employeur et de suspendre son activité (c. trav. art. L. 4131-1). En outre, tout représentant du personnel au CHSCT peut déclencher une procédure d'alerte entraînant une enquête immédiate.

Contrairement à ce qu'avait préconisé le conseil économique et social, le législateur n'a pas étendu le droit de retrait au cas de harcèlement moral, la jurisprudence ne s'étant pas encore prononcée sur le sujet.

La cour d'appel de Riom l'a admis en matière de harcèlement sexuel.

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail (c. trav. art. L. 2313-1).

Par ailleurs, ils disposent de la procédure d'alerte dans le cas d'une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Ils doivent informer l'employeur par écrit, afin qu'il prenne conscience de la situation et lui demander de la faire cesser.

Les syndicats



Selon M.F. Hirigoyen «c'est le rôle des syndicats de repérer les cas de management par le stress qui peuvent être un préalable à la mise en place de harcèlement. Ils peuvent discuter avec la direction des objectifs de productivité à travers des comités d'entreprises».

Au niveau légal, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent du harcèlement en faveur d'un salarié de l'entreprise. Les syndicats doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

Juillet 2010



Le salarié peut toujours intervenir à l'instance et y mettre fin à tout moment (c. trav. art. L. 1154-2)

- *Chercher des appuis à l'extérieur de l'entreprise*

Le médecin du travail : ne pas négliger son rôle pour l'informer des difficultés (il est tenu à la confidentialité)

Le médecin de travail à un rôle de prévention. Il peut proposer à l'employeur «une mutation ou une transformation de poste si la santé physique et mentale du salarié est en cause ».

Le médecin du travail peut également après deux examens médicaux déclarer le salarié inapte
Attention: cette décision obligera l'employeur à proposer un reclassement au salarié au sein de l'entreprise soit en cas d'impossibilité de licencier le salarié inapte.

Selon M.F. Hirigoyen, le médecin du travail «peut aider la victime à mieux verbaliser son problème et puis, pour permettre par la suite aux salariés et aux responsables de prendre conscience des conséquences graves de ces situations de violence psychologique».

L'Inspecteur du travail - Les inspecteurs du travail ont le droit d'entrer dans tous les établissements soumis à leur contrôle et ont accès à tous les livres, registres ou documents prévus par la réglementation.

Pour l'application de certaines dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité, la santé et la médecine du travail, une procédure de mise en demeure assortie de délais minimaux d'exécution est parfois prévue : l'inspecteur qui constate une infraction à ces prescriptions doit, avant de dresser un procès-verbal, mettre le chef d'établissement en demeure de s'y conformer dans un certain délai.

La médiation

Il peut être fait appel à un médiateur. Il s'agit d'une procédure qui consiste à désigner un tiers afin de faciliter le règlement amiable du conflit.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties (c. trav. art. L. 1152-6).

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

La loi reste silencieuse sur la possibilité de produire dans une procédure contentieuse les éléments réunis lors de la tentative de médiation.

La Halde La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004.

Juillet 2010



Intégrée récemment dans la nouvelle structure du Défenseur des Droits, elle aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires, et à les combattre. Elle conseille pour les démarches juridiques, et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins.

- *Si la situation ne s'améliore pas, que reste-t-il à faire ?*



Consulter rapidement un avocat spécialisé en droit du travail et rompu aux affaires de harcèlement et discrimination : or, les salariés consultent un avocat lorsque la rupture du contrat est consommée alors qu'il est impératif de le consulter avant cette extrémité *soit pour négocier un départ de l'entreprise, soit engager une procédure judiciaire.*

Hormis un départ négocié, il est donc possible de :

- prendre acte de la rupture du contrat de travail,
 - donner sa démission,
 - engager une procédure pour faire requalifier son départ en licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - demander en justice la résiliation de son contrat de travail et également déposer une plainte.
- *La prise d'acte de la rupture du contrat de travail avec demande de réparation en justice*

Le salarié victime de harcèlement moral peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

Selon la Cour de cassation si le harcèlement moral est reconnu, le salarié doit être indemnisé au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 3 février 2010).

Le salarié pourra prétendre au versement :

- ❖ du salaire qu'il aurait dû percevoir entre la date de la prise d'acte de rupture de son contrat de travail et la date du jugement,
- ❖ de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- ❖ A ces sommes s'ajouteront les indemnités de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité de congés payés y compris sur le préavis.

Juillet 2010



Par ailleurs, le salarié victime de harcèlement moral est en droit d'obtenir la condamnation de l'auteur des faits à des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral qu'il a subi sur le fondement de l'article 1382 du code civil.

La Cour de cassation considère qu'il relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges de fixer le montant des dommages-intérêts dus au salarié en réparation du préjudice subi résultant de faits de harcèlement moral, et il importe peu que l'inspection du travail n'ait pas retenu d'infraction à l'encontre de l'entreprise.

Concernant le droit aux indemnités de chômage :

La démission imputable à un acte présumé délictueux constitue un cas de chômage involontaire. " La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République".

"A l'appui de sa demande, l'intéressé devra présenter la copie de la plainte ou le récépissé de dépôt de celle-ci auprès du procureur de la République. Comme dans le cas précédent, la citation directe, la plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction ou la plainte déposée auprès du commissariat de police ou d'une gendarmerie sont également recevables." (CIRCULAIRE N° 2009-10 du 22 avril 2009).

➤ ***·La démission avec demande de requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse***

Il est possible de démissionner et d'agir en justice.

Si le harcèlement est reconnu, les juges peuvent considérer que le contrat a été sous la contrainte ou exécuté de mauvaise foi. Dès lors, la rupture est analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (les conséquences seront identiques à celles de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail).

Attention dans un cas comme dans l'autre il faut être très prudent car cette requalification n'est pas automatique.

Il est impératif pour le salarié de mentionner dans sa lettre de démission les manquements de l'employeur qui l'ont contraint à donner sa démission.

➤ ***·La résiliation judiciaire du contrat***

Il est également possible de demander au juge de résilier le contrat de travail au tort de l'employeur, cette résiliation emportant les mêmes conséquences qu'un licenciement abusif.

Juillet 2010



➤ **·Le dépôt d'une plainte :**

Le harcèlement moral est un délit pénal puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. Si la plainte aboutit, la victime pourra obtenir la condamnation de son "harceleur" et le versement de dommages et intérêts.

La loi n° 2007-291 du 5 mars 2007 « tendant à renforcer l'équilibre de la procédure pénale », prévoit que la plainte avec constitution de partie civile doit être précédée d'une plainte simple auprès du procureur de la République ou un service judiciaire.

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner. Il peut :

- ❖ classer sans suite ;
- ❖ engager des poursuites ;
- ❖ décider des mesures alternatives aux poursuites, si l'infraction justifie une réponse pénale, mais pas des poursuites.

En cas de classement sans suite ou d'absence de réponse dans un délai de 3 mois suivant la plainte, il est possible de se constituer partie civile avec saisine du juge d'instruction...

• ***La victime et le ou les témoins du harcèlement bénéficient d'une protection***

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (c. trav. art. L. 1152-2).

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire sont nuls de plein droit. Selon la jurisprudence cette protection s'applique même s'il apparaît, en définitive, que les faits de harcèlement moral ne sont pas établis. Ce n'est que si le salarié a fait preuve de mauvaise foi qu'il peut éventuellement être licencié (Cass. soc. 31 mars 2010). Le harcèlement étant dans certains cas assimilé à de la discrimination, les dispositions relatives à la protection contre les mesures de rétorsion sont aussi applicables (loi 2008-496 du 27 mai 2008)

Le salarié est protégé en cas d'arrêts maladie et d'inaptitude suite aux faits de harcèlement:

L'employeur ne peut pas invoquer la perturbation que son absence prolongée a causée au fonctionnement de l'entreprise pour le licencier. Un tel licenciement est nul. Lorsque l'inaptitude du salarié trouve son origine dans des faits de harcèlement moral dont il a été victime de la part de son employeur, son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est considéré comme nul par la jurisprudence.

Juillet 2010



Le harcèlement est un phénomène complexe aux multiples conséquences sur le devenir professionnel et personnel des salariés qui sont victimes.

Le présent dossier présente seulement quelques réflexions pour faire face à ces méthodes managériales qui tendent à augmenter et à rendre les conditions de travail plus difficiles dans un moment de crise et signale des arrêts jurisprudentiels récents de la chambre sociale de la cour de Cassation.

Force est donc de constater que la cour de cassation par ces 2 arrêts de février et mai 2010

- ❖ renforce d'une part la protection de la santé du salarié, à partir du principe de l'obligation de résultat en s'inscrivant dans une politique jurisprudentielle de prévention des risques,
- ❖ admet le fondement du harcèlement moral malgré la brièveté des faits et peu importe leur durée.

Etape après étape, la chambre sociale fait une analyse de plus en plus nette : l'atteinte à la santé est une donnée objective, qui s'impose à l'employeur, quoiqu'il en pense, et quoi qu'il ait fait. Il doit tirer les conséquences de cet état objectif, sauf à voir sa responsabilité mise en cause, et ouvrant droit à réparation.

Les problématiques liées à la santé des salariés dans leur environnement professionnel et la gestion des accidents ou incidents sur le lieu de travail se sont toujours imposées aux dirigeants d'entreprises.

Depuis quelques mois, ces sujets ont toutefois fait l'objet d'une actualité dramatique, qui a encore placé cette question au cœur de la gestion des entreprises et de leurs salariés : le secteur public en est lui aussi, hélas, un parfait exemple...et devrait en tirer des conclusions de cette jurisprudence pour la conduite à tenir en matière de protection de ses propres agents.



La RGPP, la mise en place des DIRECCTE, la loi sur la mobilité, les absences de réponse à nos interventions sur des situations collectives et/ou individuelles, la PFR, l'incohérence de la gestion des corps, le manque total de GPEC, la FC « brouillée », la non reconnaissance du travail des agents ou la « façon managériale » dont sont gérées les restructurations des directions, les mutations, le blocage des carrières de l'ensemble des personnels etc. représentent une source montante de stress et de risques psychosociaux, contre lesquels la ligne hiérarchique a été souvent mise en gardeet quasiment jusqu'à présent

« En vain ou trop tard ! »



L'UNSA- Itefa rappelle régulièrement dans les instances institutionnelles qu'à la demande du ministère du Travail, des branches professionnelles et des entreprises ont mis en place des démarches visant à réduire les facteurs de risques psychosociaux, alors qu'ils sont très présents au sein de nos propres services et touchent l'ensemble des personnels avec une violence inouïe pour certains.

Ce dossier est le 3^{ème} en un an que notre équipe construit autour de ce thème, en suivant les évolutions de la jurisprudence de la cour de cassation, qui montrent une évolution constante dans l'approche des styles managériaux, de la notion de responsabilité et de l'obligation de résultat.

Au moment où la fonction publique est restructurée à la hache suite aux impacts frontaux de la RGPP et de la REATE, l'UNSA- Itefa est d'autant plus attentive aux situations de stress et aux conditions dégradées de travail notamment dues aux :

- ❖ *déménagements, relogements « ubuesques » des DIRECCTE,*
- ❖ *aux carrières ralenties et bloquées (situation des C et des B type),*
- ❖ *aux métiers non reconnus (spécificité des CT),*
- ❖ *à une GPEC plus que balbutiante (« abandon » des attachés dans leur situation dans les DIRECCTE notamment)*

Elle suit avec persévérance et vigilance ces bouleversements et a toujours accompagné d'une façon personnalisée les dossiers d'harcèlement moral à chaque fois qu'elle est sollicitée sur ce type de drame.

Soyez surs qu'elle continuera dans cette voie humaniste et réglementaire pour vous informer et vous défendre.

Elle vous remercie de votre confiance et sait pouvoir compter sur vos voix le 19 octobre 2010 pour les élections des Comités techniques Régionaux des DIRECCTE afin qu'elle puisse avec l'UNSA finances continuer à suivre cette voie,

**qui ne passe ni par « un accompagnement docile, ni par une contestation stérile »
mais par une défense vigilante des conditions de travail de l'ensemble des personnels
affectés en DIRECCTE comme en AC en faisant respecter et progresser leurs droits.**



M

N

Juillet 2010