



Harcèlement moral :

*une méthode managériale
qui s'étend
dans le public et le privé*

Introduction

La notion de harcèlement a « hélas » gagné une visibilité sociale sans précédent au cours de ces dernières années.

Mais, elle a aussi connu un destin paradoxal d'un côté, une législation s'est mise en place dans différents pays, contribuant à en promouvoir une définition juridique précise ; d'un autre côté, le mot harcèlement en est venu à désigner une palette impressionnante d'agissements, de sentiments, de souffrances, qui ne se laissent pas saisir dans des catégories univoques ou qui parfois ne parviennent pas même à se dire.

C'est dans le contexte des politiques d'entreprise visant à réduire le stress au travail ou toute manœuvre managériale dérivant sur des pressions ou souffrances ressenties comme telles par les salariés, parfois attentatoire à leur dignité, que la problématique du *harcèlement* sur le lieu de travail est projetée sous le feu de l'actualité.

Ce terme vague de harcèlement semble être porteur d'un trouble contemporain, *conjuguant dans une même incertitude les pressions subies dans l'impuissance, l'expérience de l'isolement social et de l'exclusion, la vulnérabilité individuelle et collective dans une société du risque* : des faits récents et répétés d'une extrême gravité dans des entreprises comme dans des ministères viennent interpeller pouvoirs publics, syndicats et citoyens.

Le présent dossier tente de rassembler des réflexions sur ce phénomène complexe aux frontières mouvantes et à la criante actualité et de donner des jurisprudences récentes en réponse à « cette nouvelle méthode managériale ».

A partir d'horizons disciplinaires multiples - droit, sociologie, science politique, histoire, philosophie, psychologie sociale -, les analyses proposées ici interrogent la notion de harcèlement dans son historicité, sa dimension politique, son objectivation juridique, et cherchent à restituer les enjeux de société qui s'y logent.

Septembre 2009



Il essaie de clarifier les défis inédits que posent à nos sociétés démocratiques l'abandon des règles, la montée en puissance de l'arbitraire, la banalisation de l'exclusion.

En conjuguant les angles de vue, il invite à promouvoir le dialogue intellectuel pour repenser le fait social et pour renouveler les approches du lien et de l'agir collectifs.

Rappel de certaines définitions

Ariane Bilheran, psychologue clinicienne, définit le **harcèlement moral** ainsi : « **Destruction progressive d'un individu ou d'un groupe par un autre individu ou un groupe, au moyen de pressions réitérées destinées à obtenir de force de l'individu quelque chose contre son gré et, ce faisant, à susciter et entretenir chez l'individu un état de terreur** » (« *Le harcèlement moral* », Paris, Armand Colin, 2006, p. 7).

Le harcèlement moral implique la **durée**, la **répétition**, et l'**intention de détruire**. Il s'agit également d'analyser une relation, et pas simplement des personnes, qui comprend également le groupe des personnes qui savaient mais n'ont pas agi.

Typologie du harcelé

Contrairement aux idées reçues, ce ne sont pas forcément les personnalités les plus vulnérables ou les plus faibles qui sont le plus directement visées. *Le professionnel expérimenté, le délégué syndical, la forte tête habituée à « l'ouvrir » sont aussi des cibles privilégiées. L'isolement, la marginalisation, le dénigrement systématique parviennent à faire plier les plus résistants.*

Les seniors, dont l'ancienneté coûte cher aux entreprises, sont en première ligne. Aujourd'hui, plus personne n'est à l'abri, pas même en haut de l'échelle : cadres supérieurs, voire des membres d'équipes de direction. Le harcelé est une personne qui détonne dans le groupe, notamment par sa **compétence** et son **autonomie**. C'est l'ensemble du groupe, par l'intermédiaire de la personne du (ou des) harceleur(s), qui va **cautionner** le harcèlement, afin que le harcelé se soumette ou se démette...

Il semble que le harcelé ne soit pas choisi par hasard :

- d'une part il met le groupe en danger par sa compétence et son autonomie,
- d'autre part, dans l'histoire des harcelés, l'on retrouve souvent des traumatismes infantiles (maltraitements psychologiques, exclusion...). Ce dernier point peut expliquer la propension à subir le harcèlement chez certaines personnes, alors que d'autres vont immédiatement se révolter et fuir la situation.

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



Symptômes

Concernant les symptômes d'un agent harcelé, sont distingués :

- la honte et la culpabilité
- le stress, la peur, l'anxiété,
- la perte d'estime de soi, l'autodépréciation et la tristesse,
- la perte des repères, le doute, la confusion psychique, la remise en question permanente,
- le repli sur soi et les idées suicidaires,
- des troubles psychosomatiques (qui atteignent notamment l'enveloppe et l'autonomie physique).

Face à la calomnie, qui est également un procédé de harcèlement, l'harcelé se retrouvera très démuni, abattu... Il saura très difficilement réagir pour se défendre. Il manifestera des symptômes d'épuisement psychique et physique, ainsi que des idées suicidaires. S'il entreprend une action en justice, c'est avant tout par espoir d'être reconnu comme victime.

Le groupe

Le harcèlement n'est jamais le fait seul d'un harceleur et d'un harcelé, mais toujours en liaison avec un groupe.

Le groupe accepte, cautionne, laisse faire. Pour de multiples raisons psychologiques dont deux principales, le groupe tournera les yeux :

- ***Le déni et/ou la jouissance*** éprouvée à voir quelqu'un être agressé sous ses propres yeux. L'adage «*responsables mais pas coupables*», qui avait été employé à l'issue de la seconde guerre mondiale pour «tirer un trait», est à cet égard une allégation de type pervers.
- ***La responsabilité implique d'assumer une culpabilité de non-assistance à personne en danger.*** C'est d'ailleurs le cas dans les tribunaux, où il s'agit de déterminer le degré de responsabilité de la personne pour déterminer son degré de culpabilité.

Se suicider au travail : les nouvelles méthodes de management en vigueur ?

Déstabilisation, dénigrement, stratégies de sape...C'est un phénomène qui affole les associations et les psychiatres : à la peur de l'avenir s'ajoute celle de l'effondrement psychique, voire du suicide. De méthodiques comportements sadiques sont en train de ronger le monde du travail. A tous les niveaux de la hiérarchie et dans tous les secteurs : finance, grande distribution, tourisme, fonction publique, hôpitaux...

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



Qui ne s'est jamais plaint d'être sous pression au bureau? Depuis plusieurs mois, des salariés de France Telecom se sont suicidés sur leur lieu de travail ou en laissant une lettre mettant en cause leurs conditions de travail. Un geste désespéré qui montre la profondeur du malaise de certains salariés.

«Le sentiment de souffrance au travail est de plus en plus fort et s'exprime dans certains cas de manière très violente», explique Christophe Dejour, auteur de « *Suicide et travail: que faire* » (éditions PUF). «En plus d'augmenter, le phénomène concerne tout le monde, des ouvriers aux cadres, personne n'est épargné par la pression», ajoute le professeur de psychologie au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM).

Mais que s'est-il passé en l'espace d'une décennie pour que les employés commettent l'irréparable sur leur lieu de travail? Les spécialistes sont unanimes: c'est l'organisation même du travail qui est en cause. «On assiste à une perte totale des repères dans l'entreprise», dit à son tour Philippe Davezies, chercheur en médecine et santé du travail. «La notion de camaraderie et de solidarité n'existent plus».

- **La dissolution du collectif**

Pour le chercheur, on assiste à une dissolution du collectif. «Les relations sociales entre les employés ont été considérablement modifiées. Il existe une très grande solitude», précise-t-il. Le collectif devient alors une foule dans laquelle chacun est seul. «Avant on faisait attention à l'autre», note Christophe Dejour, pour qui le travail de prévention du suicide était autrefois assuré par le collectif.

Outre un manque de solidarité, les travailleurs ne se reconnaissent plus dans les tâches qui leurs sont demandées. «On en demande plus, sans redéfinir la notion de "travail bien fait", reprend Philippe Davezies. A force, le travailleur ne sait plus où il est en est, il est désorienté et se sent dévalorisé». Les entreprises n'hésitent plus à dépersonnaliser le travail et le lieu de travail. «Dans certaines entreprises, par exemple, les employés n'ont pas de bureau attitré», ajoute-t-il. C'est la vogue de l'open space, décrite dans un livre drôle et choc (« L'Open space m'a tuer »).

- **Les évaluations individuelles de performances**

A cette perte de repères, s'ajoutent les critiques et la pression de la hiérarchie, elle-même sous pression. «Tout cela peut aboutir au pire», explique le chercheur en médecine et santé du travail. Un mal-être et un individualisme galopant encouragés par de nouvelles méthodes de management, par exemple l'absence apparente de hiérarchie, le tutoiement, les séminaires de «teambuilding» ou la gestion des ressources humaines par l'affectif...

Les évaluations individuelles de performances ont fait leur entrée dans les entreprises. «Elles ont amené de la concurrence entre les salariés mais aussi de la méfiance, du stress, des coups bas», souligne Christophe Dejour. La peur et le stress font désormais partie intégrante de certaines entreprises et ministères. Face à ce mal-être, les entreprises ne restent pas sans agir. Mais les moyens mis en place sont souvent dérisoires voire inadaptés.

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



- **Des cellules d'écoute inadaptées**

La direction de France Telecom avait, par exemple, décidé de «renforcer la prévention des suicides» en formant ses 20.000 cadres à «détecter les signaux de faiblesse psychologique». Des «effets de vitrine», selon Christophe Dejour. Si l'écoute permet de soulager certains, elle ne traite pas les causes du mal que sont le stress, la pression et la perte de repères. Mais que faire pour enrayer ce fléau moderne?

Idéalement, il faudrait repenser entièrement l'organisation du travail, en accordant plus de temps au dialogue, l'échange de point de vue, bref à la communication. En pratique, «seule la mise en place de politiques publiques pourra faire évoluer les choses», explique le professeur de psychologie. En France, il n'existe aucune statistique sur les suicides au travail. Des demandes de création d'un observatoire sur le suicide ont été faites par les chercheurs, restées sans réponse.



Sans oublier les difficultés rencontrées par les OS des ministères sociaux pour obtenir des réunions de CHS ministériels et régionaux pour traiter des questions de souffrance au travail, de stress, de management « par l'intimidation au mieux, voire par la terreur » et le refus répété de l'administration d'aller plus loin que le renvoi au local notamment dans une période de réformes et de bouleversements... !!!

De même, les remarques précédentes sont valables pour l'Administration, qui a introduit des méthodes similaires de management, sans qu'il y ait eu auparavant une réflexion sur l'évolution des conditions de travail et sur les risques anxiogènes en découlant.

Mais, attention : un environnement particulièrement déstabilisant peut faire s'écrouler nos défenses les plus anciennes et nous transformer en harceleurs comme en harcelés. Pour les deux situations, il faut également une fragilisation psychique intense, un environnement angoissant et une prédisposition affective acquise au cours du développement psychique de l'individu.



Intimidations, humiliations, brimades..., tous les moyens sont bons pour déstabiliser. On dévalorise le travail, on fixe des objectifs impossibles à atteindre et on reproche d'échouer. L'agent est convoqué à la direction, puis on le fait attendre une heure devant la porte sans le recevoir. On demande de rédiger un rapport qu'on déchire sous ses yeux sans le lire...

Une autre technique consiste à mettre en scène la disparition de « l'intrus » : du jour au lendemain, son bureau est liquidé. Il n'apparaît plus sur les organigrammes, il n'est plus invité aux réunions, on ne lui confie plus aucune tâche, ni dossier...

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



Impossible d'obtenir une explication ! Le harcelé n'existe plus !

- **Rôle de la crise économique**

Depuis le début de la crise économique, les témoignages alarmants se multiplient. Petites attaques répétées, intimidations, dévalorisation, mise au placard, calomnies... Déstabiliser un salarié jusqu'à l'écoeurement est un moyen presque banal de provoquer sa démission ou un arrêt maladie de longue durée susceptible de justifier un licenciement avantageux.

Tous les secteurs d'activité sont maintenant concernés. Au départ, le harcèlement s'était intensifié de manière inquiétante dans les branches touchées de plein fouet par la crise : banque, immobilier, BTP, automobile, ingénierie informatique... Au printemps dernier, des salariés du tourisme, de la boulangerie, de la coiffure mais aussi des associatifs et des fonctionnaires ont commencé à appeler des avocats spécialisés et des associations de défense

La crise favorise-t-elle les comportements sadiques ? Les pervers narcissiques, capables de martyriser leur entourage pour le plaisir, sont-ils en pleine expansion depuis quelques mois ? Marie-France Hirigoyen n'y croit pas. Pour la psychiatre, auteure du best-seller « Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien » (éd. La découverte, 1998), la perversion reste marginale.

C'est la conjoncture économique elle-même qui dope le phénomène en entreprise. « La crise est devenue un prétexte, non seulement pour accroître la pression sur les salariés mais aussi pour justifier une coupe dans les effectifs », déplore-t-elle. Le harcèlement moral est « stratégique », c'est-à-dire employé de manière consciente et intentionnelle.

Selon Philippe Ravisy, avocat spécialisé dans la défense de cadres, il peut s'agir d'une méthode de management sciemment déléguée à un « nettoyeur », rémunéré pour faire le sale boulot. Certains, se prévalant du titre de « manager de transition », s'acquittent de leur tâche de façon particulièrement « implacable ».

En fait, il s'agit de harceleurs professionnels dont la mission est claire : obtenir le départ de salariés devenus indésirables. Pour cet avocat, ce type de comportement délibéré ne se rencontre que dans quelques grandes entreprises qui, pour des raisons de communication, sont « viscéralement allergiques aux licenciements économiques ».

Certes, la crise et ses effets finiront par s'atténuer. **Mais, selon la psychiatre, le malaise est plus profond : le harcèlement est désormais « institutionnel », installé au cœur des modèles de management de l'entreprise depuis les années 90. Déshumanisé, rationalisé à outrance, c'est le travail lui-même qui « harcèle » l'individu.**

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



L'élévation des objectifs, les évaluations à répétition, la surveillance intrusive, l'augmentation de la productivité et la dégradation des conditions professionnelles conduisent de plus en plus de personnes dans l'impasse. « La souffrance de trop nombreux salariés, qui ne trouvent plus de sens à leur activité, peut alors se transformer en colère », explique Marie-France Hirigoyen. Suicides, sabotages, séquestrations..., ces derniers mois, les manifestations dramatiques de cette violence larvée ont régulièrement secoué l'actualité sociale.

Inquiétude partagée par Marie Pezé, psychanalyste, docteur en psychologie, expert près la cour d'appel de Versailles, qui estime que « nous sommes arrivés à un niveau de désespoir alarmant qui fait craindre, si rien n'est fait, une violence réactionnelle incontrôlable. Certains de mes patients parlent de saboter leur entreprise. Jamais je n'avais entendu ça auparavant. »



Le constat, fait par cette praticienne, est que, par peur de perdre leur emploi, les salariés victimes de maltraitance réagissent de plus en plus tard. Au contraire, quand le travail devient une source de souffrance, il faut en parler sans tarder.

Les médecins du travail sont soumis au secret professionnel. Les hôpitaux disposent de services spécialisés dans les pathologies du travail. Il existe aussi une vingtaine de consultations spécialisées, qui offrent une assistance médicale, psychologique et juridique.

L'UNSA-Itefa rappelle que le travail joue un rôle central dans la construction de notre identité. Salariés comme fonctionnaires sommes en grande partie ce que nous faisons.

Cette reconnaissance de notre travail doit se faire naturellement par le salaire mais aussi à travers le regard des autres et la gratification de la hiérarchie, est essentielle. C'est la raison pour laquelle le harcèlement est si destructeur : il fait vibrer une corde extrêmement sensible.

S'attaquer au travail de quelqu'un, c'est s'attaquer à son identité !

Le travail peut sauver. Il peut aussi tuer.

*M
N*

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



Jurisprudence



Le harcèlement introduit par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n'a jamais cessé et ne cessera probablement à l'avenir de susciter de nombreuses critiques, étant donné le contour très flou de cette notion : interprétation littérale des dispositions du Code du travail et du Code pénal ou bien analyse globale de ce « concept » de harcèlement.

Le critère de la répétition des agissements reste à l'heure d'aujourd'hui dans le courant de la position de la *jurisprudence* de la Chambre sociale de la *cour de cassation* ayant pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail. Ce sont par ailleurs, les conséquences sur la santé physique et mentale du salarié qui sont analysées.

La Chambre sociale de la *cour de cassation* n'a pas manqué de saisir l'opportunité de préciser les règles quant à la recherche de preuve afférente à l'allégation d'une éventuelle pratique de *harcèlement*. Jusqu'à présent, le *harcèlement* moral dont pouvait être victime un salarié dans son entreprise, un fonctionnaire dans une Collectivité territoriale/ministère a suscité de nombreuses controverses et de diverses jurisprudences.

Le présent dossier rend compte de certains jugements rendus depuis 2004 par la Cour de cassation et certains tribunaux : mais il faut rappeler que la notion de harcèlement moral, introduite dans le Code du travail en 2002, reste en effet difficile à invoquer devant les tribunaux. « Les juges cherchent la preuve de l'intention, souvent complexe à établir. Même si les conseils de prud'hommes sont davantage favorables à l'employé, les affaires de harcèlement moral plaidées au pénal obtiennent rarement gain de cause ».

Pour une personne qui ose se défendre, combien se découragent ou se résignent au silence ? Seules face à une entreprise ou à une administration à laquelle elles ont consacré des années de carrière et qui finit par les expulser avec brutalité, les victimes de harcèlement sont souvent démunies, isolées, voire désespérées : difficile de tenir tête aux abus et d'oser claquer la porte quand le chômage est en pleine explosion et l'administration se restructure à marche forcée avec la RGPP et ses conséquences.

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



Remplacement définitif du salarié harcelé

Cour de Cassation, Chambre Sociale 11 octobre 2006, Mme X c/ Sté Cora , n° de pourvoi : 04-48314

Confronté à l'absence prolongée d'un salarié victime de harcèlement moral, l'employeur peut être tenté de remplacer définitivement l'intéressé. Cette initiative s'avérerait hasardeuse, car, comme le précise un arrêt de la Cour de Cassation, le licenciement s'avérerait nul (1ère partie), et ce, même s'il n'est pas l'auteur du harcèlement moral. Les conséquences en seraient lourdes (2nde partie) : indemnisation majorée de la perte d'emploi et, si on s'en réfère à une autre décision ... paiement d'une indemnité compensatrice de préavis non exécuté.

L'invocation par le salarié licencié d'une situation de harcèlement moral tend à devenir fréquente. Cette hypothèse suppose que soit intervenue une rupture du travail à l'initiative de l'employeur. Dans les situations professionnelles susceptibles de caractériser le harcèlement moral, la demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ou la prise d'acte de la rupture sont généralement plus habituelles. Mais trois cas peuvent amener, non le salarié, mais l'employeur, à prendre l'initiative d'une rupture.

- Tout d'abord le licenciement peut intervenir à la suite du prononcé d'une inaptitude professionnelle. La rupture sera alors la conséquence d'une absence de possibilité de reclassement.
- Ensuite, le motif de la rupture peut être indépendant d'une situation que le salarié cherchera à qualifier de harcèlement moral : ce peut être l'invocation d'insuffisances professionnelles ou de fautes disciplinaires.
- Enfin, le licenciement peut aussi avoir été pris, en raison d'un abandon de poste ou de l'absence prolongée du salarié arrêté, laquelle nécessiterait un remplacement définitif.

L'affaire portée devant la Cour de Cassation en octobre 2006 relève de ce dernier cas de figure.

- ***Nullité du licenciement pour les conséquences d'une absence consécutive à un harcèlement***

Il s'agissait d'un salarié harcelé par ses supérieurs hiérarchiques et arrêté pour état dépressif durable. L'employeur aurait pu se contenter de procéder au remplacement par CDD et attendre qu'intervienne soit une déclaration d'inaptitude définitive, soit une prise d'acte de la rupture par le salarié ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. Mais, décidé à remplacer définitivement le salarié absent, il choisit de le licencier.

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



Cela peut s'avérer « dangereux » quand la situation à l'origine de l'arrêt de travail présente les caractéristiques d'un harcèlement moral. Dans cette situation conflictuelle, le licencié peut, en effet, avoir intérêt à rapporter l'existence d'un harcèlement moral, pour obtenir des juges la nullité de son licenciement (1).

Alors que les dispositions relatives au harcèlement moral n'existaient pas, un cas similaire a été jugé par la Cour d'Appel d'Agen (CA Agen, 4 mai 2004, Mme X c/ Association nationale de prévention de l'alcoolisme). La Cour de Cassation a été dans le même sens en décidant que « l'absence prolongée du salarié était la conséquence du harcèlement moral dont il avait été l'objet, ce qui excluait la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée avait causé au fonctionnement de l'entreprise » (Ch. soc. 11 octobre 2006, Mme X c/ Sté Cora , n° de pourvoi : 04-48314)). En conséquence, le licenciement devait être considéré comme nul, compte tenu des articles L 122-49 et L 122-45 du code du travail.

Il est intéressant de noter que les juges s'attachent à la cause première de l'absence, à savoir le harcèlement moral auquel l'employeur aurait du remédié, quand bien même il n'en aurait pas été l'auteur (2).

L'attitude de l'employeur n'est donc pas étrangère à l'état de santé du salarié qui a généré son absence prolongée. C'est bien ce qui explique qu'il ne peut invoquer la nécessité de remplacement définitif pour rompre le contrat de travail.

- **2. Conséquences du licenciement nul**

Comme il y a peu de chance que le salarié harcelé, dont le licenciement a été annulé, demande sa réintégration, il bénéficiera d'une indemnisation « qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois » (article L 122-14-4).

On peut même ajouter, qu'en dépit d'une inexécution du préavis par le salarié malade, l'indemnité compensatrice de délai congé est due par l'employeur : en effet, tel est le cas, lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail ou lorsque cette inexécution lui est imputable. Si le harcèlement moral est constitué, l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur, comme l'a jugé la Cour de Cassation (Ch. soc. 20 septembre 2006, Mme Y c/ M. X, n de pourvoi : 05-41385). Le remplacement définitif du salarié harcelé peut donc s'avérer coûteux !

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



Cependant, ce risque sera écarté si les allégations du salarié ne sont pas suffisantes pour laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral (voir le cas d'un abandon de poste reconnu comme faute grave : Ch. soc. 6 décembre 2005, Melle X c/ société Pizza Paï, n° de pourvoi : 03-46660).

(1) Cette stratégie du salarié peut néanmoins s'avérer hasardeuse compte tenu de la difficulté de réunir tous les éléments permettant la qualification juridique de harcèlement. Elle peut buter sur de nombreux obstacles, comme, par exemple l'absence de répétition des agissements (Ch. soc. 14 mars 2006 M. X c/ société Hanny, n° de pourvoi : 03-45764 ; Cour d'appel de Riom du 25 octobre 2005, Association hospitalière Ste marie c/ Mme X) ; ou l'absence de lien entre l'état de santé et la situation de harcèlement (Ch. soc. 20 décembre 2006, M. X c/ société Info service Europe, n° de pourvoi : 05-44784).

(2) On rappellera, d'une part, que l'employeur est tenu, de par l'article L 122-51, de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral ; et que d'autre part, une récente jurisprudence range la prévention du harcèlement moral au rang des obligations de sécurité de résultat qui s'imposent à l'employeur, en matière de santé et de sécurité des travailleurs, dont le non respect engage sa responsabilité contractuelle, en l'absence même de faute (Ch. soc. 21 juin 2006, M. X c/ Sté Propara ; n de pourvoi : 05-43914).

RECHERCHE DE LA PREUVE (arrêts rendus en 2008 par la Cour de cassation)

Les 4 arrêts rendus par la Cour de cassation en septembre 2008 illustrent des situations de harcèlement moral sur les lieux de travail et ont remis en cause l'appréciation souveraine des faits et de la qualification de harcèlement moral

- 1° Il résulte de l'article L. 122-52, devenu l'article 1154-1 du code du travail, applicable en matière de discrimination et de harcèlement et interprété à la lumière de la Directive CE/2000/78 du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
- 2° Peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Septembre 2009



Par suite, encourt la cassation l'arrêt d'une cour d'appel qui n'a pas recherché si de tels éléments étaient établis par la salariée, et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, alors que celle-ci invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération et la détérioration progressive de ses conditions de travail (arrêt n° 2, pourvoi n° 06-45.579).

Doit être également cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande en dommages-intérêts pour harcèlement moral, ne tient pas compte de l'ensemble des éléments établis par celui-ci et ne met pas ainsi la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral (arrêt n° 1, pourvois n° 06-45.747 et 06-45.794).

En revanche, doit être approuvée la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale, a relevé que chacune des mesures invoquées par celle-ci était justifiée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation (arrêt n° 3, pourvoi n° 06-43.504).

Arrêt n° 1 : Soc. - 24 septembre 2008. CASSATION PARTIELLE N° 06-45.747 et 06-45.794. - CA Paris, 12 septembre 2006.

Arrêt n° 2 : Soc. - 24 septembre 2008. CASSATION PARTIELLE N° 06-45.579. - CA Toulouse, 21 septembre 2006.

Arrêt n° 3 : Soc. - 24 septembre 2008. REJET N° 06-43.504. - CA Angers, 18 avril 2006.

Panorama de la jurisprudence 2009

- *La définition du harcèlement moral : quelle situation caractérise un harcèlement moral ?*

Une situation de harcèlement moral se déduit essentiellement de la constatation d'une dégradation préjudiciable des conditions de travail du salarié consécutive à des agissements répétés de l'employeur révélateurs d'un exercice anormal et abusif par celui-ci de ses pouvoirs d'autorité, de direction, de contrôle et de sanction.

Cour d'Appel d'Amiens 31 Mars 2009 Numéro JurisData : 2009-377786

- *La preuve du harcèlement moral : le salarié doit-il prouver le harcèlement moral qu'il invoque ?*

La charge de la preuve ne repose pas exclusivement sur le salarié.

Cass. Soc. 30 mars 2009 N° 07-45.264

Le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Cass. Soc. 30 Avril 2009 N° 07-43.219

Septembre 2009



Il appartient au salarié de rapporter la matérialité des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Cass. soc. 24 septembre 2008 N° 06-45.579

Si le salarié ne rapporte pas cette preuve, l'existence d'un harcèlement moral ne sera pas retenue.

- ***Le salarié doit-il prouver les effets du harcèlement sur sa santé ?***

Non. Il n'est pas nécessaire de prouver les effets du harcèlement sur la santé pour en démontrer l'existence.

Le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Cass. soc. 30 avril. 2009, n° 07-43.219

Que doit faire un employeur accusé de harcèlement moral ?

Il résulte de l'article L. 1154-1 du Code du travail, applicable en matière de discrimination et harcèlement, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail que, dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Cass. Soc. 19 mai 2009 N° 07-44.102

Ainsi par exemple, il revient à l'employeur d'établir que des reproches et avertissement adressés au salarié et les conditions d'exécution de son travail sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Cass. Soc. 27 mai 2009 N° 07-43.112

- ***Les faits caractérisant un harcèlement moral***

1. Des reproches répétés constituent-ils un harcèlement moral ?

Oui. Lorsqu'un employeur manque de doigté envers un salarié en lui faisant des reproches répétés devant ses collègues de travail, ces faits constituent un harcèlement moral.

Cass. Soc. 8 juillet 2009 N° 08-41.638

Sont constitutifs de harcèlement moral les brimades, réflexions désobligeantes quotidiennes, propos insultants et disqualifiants dénoncés par la salariée ainsi que par trois de ses collègues et par le témoignage d'une cliente.

Cour d'Appel de Pau 9 Avril 2009 Numéro JurisData : 2009-005360

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



La surveillance constante, les reproches et réflexions désobligeantes adressés au salarié, en particulier devant les clients, constituent des agissements répétés caractérisant une situation de harcèlement moral ayant pour effet non seulement de dégrader les conditions de travail mais également d'altérer la santé du salarié

Cour d'Appel de Rennes 12 Mars 2009 Numéro JurisData : 2009-002640

2. L'envoi à un salarié, en arrêt maladie prolongé, de courriers injustifiés évocateurs d'une rupture du contrat de travail caractérise-t-il un harcèlement moral ?

Oui. Caractérise l'existence d'un harcèlement moral, le fait qu'un salarié, en arrêt de maladie prolongé, ait reçu de nombreuses lettres de mise en demeure injustifiées évoquant de manière explicite une rupture du contrat de travail et lui reprochant ses absences.

Cass. Soc. 7 juillet 2009 N° 08-40.034

3. Le comportement d'un supérieur hiérarchique empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre les fonctions d'un salarié au sein de l'entreprise caractérise-t-il un harcèlement moral ?

Oui. Caractérise l'existence d'un harcèlement moral, le fait d'un supérieur hiérarchique ayant manifesté à l'égard d'un salarié un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise, sans fournir aucune explication ni lui adresser aucun reproche

Cass. Soc. 24 juin 2009 N° 07-45.208

4. Le fait pour un employeur de limiter de façon répétée les missions d'un salarié et impliquant une baisse de sa rémunération constitue-t-il un harcèlement moral ?

Oui. Caractérise l'existence d'un harcèlement moral, le fait pour un employeur de limiter, de façon répétée, les missions d'un salarié impliquant une baisse de sa rémunération.

Cass. Soc. 24 juin 2009 N° 07-41.925

5. La privation de prime sur objectifs, la privation d'une partie de l'augmentation de salaire qui était accordée antérieurement, la privation de la possibilité d'effectuer des heures complémentaires... laissent-ils présumer l'existence d'un harcèlement moral ?

Oui. L'employeur doit justifier par des éléments objectifs que la suppression partielle d'une augmentation de salaires et le non-paiement d'une prime ne constituent pas un harcèlement moral.

Cass. Soc. 24 juin 2009 N° 08-41.746

Le Juge doit rechercher si la privation de la possibilité d'effectuer des heures complémentaires, la suppression de primes trimestrielles, le changement du "lieu de résidence" de son véhicule et des retenues indues de salaire pour intempéries, sont de nature à faire présumer un harcèlement moral.

Cass. Soc. 3 juin 2009 N° 07-43.923

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>



6. Les invectives d'un employeur peuvent-elles dégrader les conditions de travail et laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ?

Oui. L'employeur doit renverser la présomption de harcèlement résultant des attestations qu'un salarié produit à propos d'invectives qui par leur nature et par leur publicité ont nécessairement dégradé les conditions de travail de l'intéressée et porté atteinte à sa dignité.

Cass. Soc. 23 juin 2009 N° 08-43.526

- ***Les dispositions en vue de prévenir un harcèlement moral***

1. La victime d'un harcèlement moral peut-elle demander au Juge prud'homal d'ordonner à l'employeur d'écarter le salarié harceleur de ses fonctions ?

Non. Si, par application de l'article L. 1152-4 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés de tels agissements, à la demande d'autres salariés, tiers à ce contrat.

Cass. Soc. 1er juillet 2009 N° 07-44.482

- ***Le licenciement pour inaptitude suite à un harcèlement moral***

Licencié en raison d'inaptitude totale à tout poste dans l'entreprise mais l'inaptitude étant la conséquence du harcèlement moral d'un collègue de travail, il faut saisir le Conseil de Prud'hommes aux fins de voir condamner l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement nul, d'indemnité de préavis et de dommages-intérêts.

En effet, si d'une part, le salarié fait l'objet de brimades et de dénigrements par son collègue de travail qui l'a privé de ses responsabilités et si d'autre part, ces agissements ont gravement altéré sa santé.

Si enfin, l'inaptitude est la conséquence directe de ceux-ci.

Alors cet agent a été victime de harcèlement moral et son employeur ne pouvait se prévaloir de son inaptitude.

Le licenciement est nul.

Cass. Soc. 24 juin 2009 N° 07-43.994

- ***Le licenciement d'un salarié relatant des faits de harcèlement moral***

1. Un salarié peut-il être licencié pour avoir prétendu être victime d'un harcèlement moral ?

Non. Un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Il appartient à l'employeur de rapporter les preuves permettant au Juge de caractériser cette mauvaise foi.

Cass. Soc. 17 juin 2009 N° 07-44.629

Septembre 2009



2. Le fait pour un salarié d'imputer à son employeur, après en avoir averti l'inspection du travail, des irrégularités graves dont la réalité n'est pas établie, et de reprocher des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver ne caractérise pas un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le licenciement motivé par les accusations de harcèlement moral proférées par le salarié est nul de plein droit sauf preuve de la mauvaise foi de ce dernier.

Cass. Soc. 10 mars 2009 n° 07-44.082

Sources pour 2009:
Eric ROCHEBLAVE
Avocat Spécialiste en Droit Social



M
N

Septembre 2009

<http://itefa.unsa.org>