

---

# LE HARCÈLEMENT MORAL : ÉTAT DU DROIT POSITIF

---

## SOMMAIRE

<b>PROLÉGOMÈNES</b> .....	2
INJONCTIONS LÉGALES .....	2
GENÈSE ET ÉVOLUTIONS .....	3
LA PLACE DU HARCÈLEMENT MORAL DANS LE SYSTÈME JURIDIQUE .....	4
LE CONTENTIEUX DU HARCÈLEMENT MORAL.....	5
LE HARCÈLEMENT MORAL EN FAIT.....	6
<b>NOTION</b> .....	7
<b>LES INTERVENANTS</b> .....	13
LE SYNDICAT .....	13
LE COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT).....	13
LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL – DROIT D'ALERTE .....	13
MÉDIATEUR .....	13
LE MÉDECIN DU TRAVAIL .....	14
L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (C. TRAV., ART. L. 8112-1 s.).....	14
LE JUGE .....	14
PROTECTION DU SALARIÉ ALERTANT SUR UN HARCÈLEMENT MORAL .....	14
<b>RESPONSABILITÉS</b> .....	15
L'EMPLOYEUR .....	15
DU SALARIÉ HARCELEUR .....	17
<b>RÉACTIONS DE LA VICTIME</b> .....	19
DROIT DE RETRAIT ?.....	19
MALADIE, INAPTITUDE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	19
NULLITÉ DES ACTES ET PRISE D'ACTE.....	22
SALARIÉ REPRÉSENTANT DU PERSONNEL.....	22
<b>CONCLUSION</b> .....	23
<b>ANNEXE : ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 26 MARS 2010 SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL. DU NOUVEAU ? TABLEAU COMPARATIF (ACCORD ET DROIT POSITIF)</b> .....	24

## PROLÉGOMÈNES

---

Par deux décisions rendues le même jour, la chambre sociale et la chambre criminelle de la Cour de cassation n'ont pas jugé qu'il y ait lieu de transmettre au Conseil constitutionnel deux QPC relatives au harcèlement moral. Soc. QPC 11 juillet 2012, n°12-40.051 et Crim. QPC 11 juillet 2012, n°11-88.114.

## INJONCTIONS LÉGALES

---

*C. trav., art. L. 1152-1. 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.*

*Article L1152-2. 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 des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.*

*C. trav., art. L. 1155-2. Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €.*

*La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.*

*C. trav., art. L. 1155-3. Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1153-1.*

*La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.*

*C. pénal, 222-33-2. Le fait de harceler autrui par des agissements 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.*

La notion de harcèlement moral est entrée dans le champ judiciaire avant que la loi ne s'en saisisse pour en faire une catégorie juridique à part entière.

Crim. 23 avril 2003, n°02-82971

Les juges ne parlaient pas de « harcèlement moral », mais la notion était sous-jacente.

Dans cette affaire, une prévenue (directrice d'une grande surface) aurait fait subir à certains salariés des violences, brimades, injures et autres vexations. Les juges du fond (tribunal correctionnel) énoncent que ces violences physiques et morales, si elles témoignent d'un comportement critiquable à l'égard de ceux-ci, ne caractérisent pas une atteinte à la dignité humaine du fait d'un abus de vulnérabilité.

## GENÈSE ET ÉVOLUTIONS

---

Important maillage de textes internationaux, notamment :

- Charte Universelle des droits de l'Homme, ONU, 1948 – droit à la dignité
- Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
- Charte des droits fondamentaux de l'Union Économique (7 déc. 2000) art. 1 et art. 31 – Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.
- Directive 2000/78/CE 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 :  
« Le harcèlement est un comportement indésirable lié à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne, en créant un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » V. infra.
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail :  
« Le harcèlement est une situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec 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 »
- Accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007.

*BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC) les condamnent sous toutes leurs formes. Ils estiment qu'il est dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs de se pencher sur cette question, qui peut entraîner des conséquences sociales et économiques graves.*

*Les législations nationales et communautaires définissent l'obligation pour les employeurs de protéger les travailleurs contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.*

Remarque : Le droit européen et notamment la Directive n°2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 font du harcèlement une forme de discrimination en présence d'un « comportement indésirable » lié à un motif discriminatoire (tel que défini à l'article 1 de la Directive n°2000/78/CE) a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un « environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant ».

Et des textes nationaux

Droit à la dignité - **Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946** dispose que « (...) tout être humain, sans discrimination de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ».

**Conseil Constitutionnel, décision n°94-343/344 DC du 27 juillet 1994** : « Considérant que le Préambule de la Constitution de 1946 a réaffirmé et proclamé des droits, libertés et principes constitutionnels en soulignant d'emblée que : "Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés" ; qu'il en ressort que la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle ; »

Proposition de loi du député PCF Georges Hage (1999). En 1999, le thème est repris par les experts du Bureau international du Travail (BIT), qui décrivent sa réalité dans le monde du travail dans un rapport intitulé « La violence au travail ». En 2001, le Conseil économique et social s'empare de la question et préconise la mise en œuvre de mesures de prévention mais également des textes permettant de sanctionner le harcèlement moral au travail tant dans les entreprises privées que dans le secteur public. Un an auparavant, la Commission consultative des Droits de l'Homme avait rendu un avis dans des termes presque identiques. C'est dans ce contexte que le texte a été voté.

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et décision du Conseil Constitutionnel (Cons. const., 12 janv. 2002, n°2001-455)  
La loi du 18 janvier 2002 convertit un concept clinique, psychiatrique (V. spécialement, l'ouvrage de M. Hirigoyen) en un concept juridique.

Loi n°2003-6 du 3 janvier 2003 (loi Fillon modifiant le régime probatoire du harcèlement moral).

Droit à la dignité et situation de dépendance et de vulnérabilité (art. 225-14 du Code pénal)  
Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif sur le harcèlement et la violence au travail (V. annexe.

**Extraits préambule :** les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lien de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

**Art. 3.** Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement 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.

Remarques générales : Selon les enquêtes de l'Anact, les salariés français ont une appréciation plutôt positive de leur travail, des conditions de travail et des rapports sociaux au travail. La très grande majorité des salariés sont employés dans le secteur tertiaire et parmi eux les 3/4 sont en contact direct ou indirect avec le client.

Influence du droit communautaire : Selon la loi 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, **le harcèlement, moral ou sexuel, constitue un agissement discriminatoire.**

Ambivalence :

Modèle industriel (hygiène, protection du corps) → modèle services (santé psychique ; part des facteurs personnels ?) → centrage sur la personne (émergence de la dignité de la personne au travail, droits fondamentaux de la personne)

MAIS corrélativement retrait des collectifs et des formes collectives de représentation des intérêts des salariés (IRP et syndicat).

« Victimologie et thérapeutique ont remplacé le combat social » (J.P Le Goff).

Le Medef souhaite que le harcèlement moral sorte du code du travail pour ne figurer que dans le code pénal

## LA PLACE DU HARCÈLEMENT MORAL DANS LE SYSTÈME JURIDIQUE

Dans le domaine du droit, distinguer :

Le droit du travail applicable aux entreprises privées (droit privé) et le droit applicable aux agents fonctionnaires ou contractuels des administrations, collectivités publiques, (droit public). Mais, en matière de harcèlement moral, quelle que soit la nature des règles en cause, la réglementation est identique. )

Le droit du travail et le droit pénal. Les faits de harcèlement moral relèvent de ces deux branches du droit lesquelles ont fins différentes.

### Faits de harcèlement moral

Droit privé	Droit pénal
intérêts privés en cause	intérêt général
faute civile = réparation	faute pénale = punition
Droit du travail	Droit de la sécurité sociale
dommages et intérêts (rupture du contrat de travail)	accident du travail faute inexcusable

Remarques :

- L'intention de nuire est un élément constitutif de l'infraction pénale mais pas du délit (faute) civil (V. infra).
- Une transaction civile ne lie pas un Procureur de la République (déclenchement de l'action publique).

- La preuve doit être loyale en droit civil (pas de preuve par surprise) tandis que la validité du moyen de preuve est laissée à l'appréciation du juge en matière pénale.
- 
- Faute grave (V. infra et poursuites pénales). La faute civile peut également constituer une faute pénale ; c'est le cas pour le harcèlement moral. Deux juridictions peuvent donc être saisies concomitamment (le conseil de prud'hommes par le salarié pour contester la rupture de son contrat de travail le tribunal correctionnel saisi d'une plainte pour harcèlement moral). Depuis la loi du 5 mars 2007, la mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile (...) même si la décision à venir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil (art. 4 al. 3 . du CPP). Mais, une fois la décision pénale intervenue, la solution s'impose au juge civil (autorité de la chose jugée ; ainsi de la relaxe d'un prévenu (toujours présumé innocent jusqu'au jugement) pour harcèlement moral. Le salarié prétendument harceleur pourra faire juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, dès lors du moins que le juge prud'homal ne s'est pas encore prononcé... (délai pour agir en contestation du bien fondé du licenciement : 5 ans).

## LE CONTENTIEUX DU HARCÈLEMENT MORAL

Le contentieux n'est pas le Droit. Le Droit est souvent réduit, d'une part, à l'un de ses sources, la loi (légicentrisme) et, d'autre part, à l'une de ses manifestations, le procès. Cette vision est évidemment très réductrice.

Qu'est-ce que la jurisprudence ? L'ensemble des décisions de justice soit env. 15 millions de jugements et d'arrêts toutes juridictions confondues ! Les décisions rendues par une juridiction par ex. CPH de Lyon env. 4 300 affaires nouvelles sachant que, nationalement, 44,8 % des instances au fond se terminent sans examen de la demande au principal. Certaines décisions de la Cour de cassation env. 18 800, dont chambre sociale 4 715 (2010) !

Activité juridictionnelle des CPH : Dans **50 % des affaires, l'objet du litige est un licenciement** ou une sanction disciplinaire irrégulière ou injustifiée. Dans 40 % des cas, il s'agit du paiement des salaires et primes ; **reste** des conflits est relatif à la durée du temps de travail, les jours de repos ou de congé, les conditions d'hygiène et de sécurité et le **harcèlement moral** ou sexuel (très peu de contentieux).

En 2009, quelques indicateurs très sommaires. Pas de relevé systématique des chefs de demandes

Sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) « harcèlement moral » / toutes juridictions confondues :

**540 occurrences** (décisions citant)

**220 pour la cour de cassation** dont 31 arrêts publiés au Bulletin de la Cour soit :

1 avis

6 arrêts de la chambre criminelle

6 arrêts d'une chambre civile

18 arrêts de la chambre sociale

**318 pour les cours d'appel**

Étude sur le harcèlement moral : CERIT de Nancy, Institut Régional du Travail, dirigée par Patrice Adam et publiée à la Semaine sociale Lamy en 2007

Étude portant sur des arrêts de quelques **Cours d'appel**

183 arrêts pour 2005

223 arrêts pour 2006

Résultats

**70% des victimes sont des femmes** ce qui semble corroborer les observations de terrain (Rapport au Parlement européen juillet 2001)

90% des demandes émanent du salarié victime

**10% des affaires l'employeur invoque le harcèlement moral** pour justifier un licenciement dont la légitimité est par ailleurs contestée

Le harceleur est le détenteur du pouvoir juridique

Pouvoir au sens du droit ≠ du pouvoir de fait

Délégation de pouvoir (en droit) = pouvoir juridique

Délai avant d'agir : parfois plusieurs années plus de 4 ans !

**Buts poursuivis :**

Contraindre un salarié à démissionner plutôt que de le licencier

Actes de rétorsion suite :

Maternité

Demande d'augmentation de salaire, demande de paiement des heures supplémentaires

Action en justice

**Résultat du procès devant les CA :**

Dans ¾ des cas, le demandeur victime est débouté de ses demandes !

Motif fallacieux

Difficulté probatoire

Confusion avec d'autres notions ? Stress, souffrance

Issue du procès

10 % des demandes aboutissent à une conciliation

Départage : 8% des affaires (moyenne nationale)

Dans plus de 75% des cas soumis aux conseils de prud'hommes, il est fait droit totalement ou partiellement aux demandes du salarié.

Dans 59,7% des cas, le jugement est frappé d'appel mais dans 54,8 % des cas, le jugement est maintenu (confirmé, passe en force de chose jugée)

Un pourvoi est formé dans seulement 11,5 % des cas. Un arrêt de cassation est rendu 30 % des cas, le rejet est prononcé dans 35% des cas et les pourvois non admis représentent 34 % des cas.

**Durée du contentieux**, selon le ministère de la Justice, en 2006

25 % des affaires terminées sont au bout de 1,9 mois

50 % des affaires terminées sont au bout de 7,9 mois

75 % des affaires terminées sont au bout de 14,2 mois

**LE HARCÈLEMENT MORAL EN FAIT**

Reconnaissance de faits de harcèlement moral	
Sur le travail	Sur la personne
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail incompatible avec l'état de santé, faire effectuer un travail sans équipements de protection</li> <li>- Absence totale de considération pour la personne pendant 10 ans</li> <li>- mesquinerie de l'employeur (bulletin de paie, médaille du travail)</li> <li>- notes de services humiliantes et vexatoires</li> <li>- refus d'une qualification supérieure suite à l'obtention d'un titre et dévalorisation</li> <li>- politique de management collectif pour restructurer une unité commerciale</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Privation outil de travail, retrait des informations</li> <li>- Tâches secondaires ou subalternes et/ou humiliantes (nettoyage des toilettes pour une secrétaire / fouiller des poubelles), consigner dans un cahier les tâches</li> <li>- Augmentation sensible de la charge de travail</li> <li>- Donner des ordres à un cadre par écrit (LR/AR), contrôle excessif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claquer des doigts pour appeler le salarié</li> <li>- Pressions verbales et/ou psychologiques, mépris, agressions verbales</li> <li>- Sanctions sans motifs et/ou répétées</li> <li>- Affubler d'un surnom, propos grossiers, réflexions d'ordre privé à connotations sexuelles</li> <li>- Intrusions dans la vie privée</li> <li>- Humiliations devant les clients, mises en cause publique</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Installer dans un bureau à l'écart, isolement</li> <li>- Modifier les conditions du travail sans raisons (horaires)</li> <li>- Menaces de rupture du contrat de travail</li> <li>- Critique systématique du travail, manœuvres de déstabilisation</li> <li>- Multiplication des courriers de mise en garde</li> <li>- Appels incessants sur le lieu du travail et au domicile</li> </ul>	

Non reconnaissance de faits de harcèlement moral	
Sur le travail	
- Management « musclé » suite à des difficultés économiques (T. correctionnel, infraction pénale)	
- Courriers professionnels hors du temps de travail cadrant le travail sans propos insultants ni malveillants - Absence de moyens pour une salariée revenant d'un congé maternité dans une entreprise ayant changé de locaux	

## NOTION

« Rechercher une définition juridique globalisante et précise est toujours dangereux en droit du travail » (Paul Bouaziz, avocat)

Une multiplicité de « définitions ». Au plan communautaire approche plus vaste : harcèlement vs discrimination.  
**Discrimination** : toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la religion, le sexe, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

On appelle discrimination positive le fait d'établir une différence au profit de personnes entrant dans l'une des catégories précitées, dans le seul but d'établir une égalité socialement rompue (par exemple encourager l'emploi des femmes) ; ce type de discrimination n'est pas nécessairement prohibé.

Droit du travail de champ d'application plus limité que le droit pénal

Frontières entre des notions différentes : discrimination notamment syndicale, abus de pouvoir (V. supra)

Selon l'accord cadre européen du 26 avril 2007, « le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail ».

Selon l'ANI du 26 mars 2010, « le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail ».

Éléments légaux constitutifs (Cf. C. trav., art. L. 1152-1) :

Soc. 6 juin 2012, n°10-27766, P+B

Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, **pris dans leur ensemble**, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, s'il incombe à l'employeur 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.

### Agissements répétés

Soc. 26 mai 2010, n°08-43152

La Cour de cassation pose clairement pour **principe** que « les **faits** constitutifs de **harcèlement** moral peuvent se **dérouler** sur une **brève période** ». En effet, l'article L. 1152-1 du Code du travail qui définit le harcèlement moral comme des « agissements répétés [...] 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 », ne pose **aucune condition** en terme de **durée**.

Nature des agissements. **Méthodes de gestion** ?

Le contrat de travail place nécessairement le salarié dans un rapport de subordination par rapport à son employeur.

Soc. 13 nov. 1996, Dr. Soc. 1996, 1067

Le lien de **subordination** est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de **subordination** lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

Soc. 10 nov. 2009, n°07-45321, Bull. civ. V, n°247.

Peuvent caractériser un harcèlement moral **les méthodes de gestion** mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Une cour d'appel qui a relevé, d'une part, qu'un directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continuelle, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, pour un salarié déterminé, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif, et qui a constaté, d'autre part, que ces agissements répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé, a ainsi caractérisé un harcèlement moral, quand bien même l'employeur aurait pu prendre des dispositions en vue de le faire cesser.

Comparez :

Soc. 22 octobre 2014, n°13-18862, publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 5 avril 2013), que Mme X..., engagée le 19 novembre 2001 en qualité d'animatrice développement des ventes par la société Laboratoires Innothera, a été licenciée, pour faute grave, le 20 avril 2010, après avoir été mise à pied à titre conservatoire ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de son licenciement et demander le paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que l'existence d'une faute grave n'est pas démontrée et de la condamner à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnités de rupture et de rappel de salaire pour mise à pied conservatoire injustifiée, alors, selon le moyen :

Mais attendu, d'abord, que les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique ne peuvent caractériser un harcèlement moral que si elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner 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 ; qu'ayant relevé que tel n'était pas le cas en l'espèce, la cour d'appel a pu décider qu'aucun harcèlement moral n'était caractérisé ;

Attendu, ensuite, que l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral ;

Attendu, enfin, qu'ayant relevé que les griefs de harcèlement moral, comportement discriminatoire, ou tenant au fait d'avoir été à l'origine de sanctions disciplinaires disproportionnées faits à la salariée dans la lettre de licenciement n'étaient pas établis, la cour d'appel, après avoir estimé que le grief de gestion autoritaire et inappropriée qui lui était également reproché était établi, a pu décider qu'il ne rendait pas impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé PAR CES MOTIFS : REJETTE

Toutefois, en l'absence d'agissements répétés - excluant donc la qualification juridique de harcèlement - l'atteinte à la dignité peut être caractérisée lorsque l'employeur manque gravement à ses obligations.

Soc. 7 fév. 2012, n°10-18686

L'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations.

Viola en conséquence les articles L. 1222-1 du code du travail ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil la cour d'appel qui, pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, énonce que si l'employeur ne conteste pas avoir tenu à son égard, au cours d'un entretien, des propos indécents aux termes desquels il lui reprochait de dégager des odeurs



nauséabondes en évoquant "une gangrène, une incontinence", ces faits ne justifient pas à eux seuls la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

### Les droits visés dans la définition

Saisi à l'occasion de l'adoption de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, le Conseil constitutionnel a considéré que les droits évoqués par le texte étaient ceux visés à l'article L. 120-2 du code du travail (devenu C. trav., art. L. 1121-1)

*C. trav., art. L. 1121-1. Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*

### Ayant pour objet ou effet

L'article L. 1152-1 du Code du travail prohibe non seulement les agissements susceptibles « d'altérer sa santé physique ou mentale », mais aussi ceux qui portent « atteinte à ses droits et à sa dignité », ou qui compromettent son avenir professionnel.

Le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 12 janvier 2002, a affirmé que si l'article L. 1152 du Code du travail n'a pas précisé les droits du salarié auxquels les agissements incriminés sont susceptibles de porter atteinte, il doit être regardé comme ayant visé les droits de la personne au travail tels qu'ils sont énoncés dans l'article L. 1121-1 du Code du travail (ancien L. 120-2).

Soc. 30 avril 2009, n°07-43.219, publié au bulletin

Qu'en statuant ainsi alors que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, **la cour d'appel qui ne pouvait rejeter la demande du salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail**, a violé les textes susvisés;

**Dégradation des conditions de travail portant atteinte aux droits de la personne, à sa dignité à sa santé ou compromettant son avenir.**

### Cumul de fautes et d'infractions pénales : harcèlement et discrimination

Un employeur peut être condamné à la fois pour harcèlement moral et pour discrimination syndicale, en raison des mêmes faits, ces deux infractions sanctionnant la violation d'intérêts distincts.

Pour dire l'infraction de discrimination syndicale au préjudice d'un salarié établie à l'encontre d'un employeur, une cour d'appel a notamment énoncé que l'intéressé, affecté à des tâches ne correspondant pas à sa qualification, avait subi des retenues sur salaire injustifiées et avait été privé, contrairement aux autres membres de la société occupant des fonctions de nature identique aux siennes, des facilités de transport consenties gracieusement par l'entreprise pour effectuer les déplacements professionnels, ainsi que de divers avantages.

Pour déclarer l'employeur également coupable de harcèlement moral au préjudice du même salarié, sur le fondement de l'article 222-33-2 c. pén., les juges du fond ont relevé que les diverses brimades auxquelles le prévenu avait procédé de façon répétée avaient entraîné la dégradation des conditions de travail du salarié. Ils ajoutent que celui-ci, empêché d'exercer pleinement ses fonctions de chef d'équipe, avait été discrédité vis-à-vis de ses collègues de travail, qu'il s'était retrouvé dans une situation financière difficile, que sa santé, tant physique que mentale, s'en était trouvée altérée, au point qu'il avait été contraint, à la suite des faits, d'interrompre l'exercice de son activité, et que son avenir professionnel avait été compromis.

Bien que procédant des mêmes agissements du prévenu, c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu les infractions d'entrave à l'exercice du droit syndical [discrimination syndicale] et celle de harcèlement moral, dès lors que ces infractions sanctionnaient la violation d'intérêts distincts (Crim. 6 fév. 2007, n°06-82.601, Bull. civ. crim. n°29).

**Quid de l'intention ?** Nécessaire pour l'infraction pénale (i.e. pas de harcèlement par imprudence ou négligence) mais semble aussi un élément retenu par le juge civil surtout les juges du fond.

Toutefois, pour la Cour de cassation l'intention n'est pas un élément constitutif de la notion au plan civil.

Soc. 10 nov. 2009, n°08-41497

Il résulte d'une part de l'article L. 1152-1 du code du travail que 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, d'autre part de

l'article L. 1154-1 de ce code que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.

**Quel contrôle par la cour de cassation ?** Appréciation souveraine des juges du fond ou contrôle de la qualification juridique ? Évolution. La dispersion des cours d'appel sur le sujet et notamment la question du harcèlement managérial, forme ou non de harcèlement moral, a incité la Cour de cassation à reprendre son contrôle afin d'unifier la jurisprudence.

Soc. 10 nov. 2009, n°07-42849, Bull. civ. V, n°246.

Vu les articles L.1152-1 et L.1154-1, ensemble l'article L.1221-1, du code du travail ;  
Attendu qu'après avoir constaté que Mme X... avait été installée avec une collègue dans un bureau aux dimensions restreintes, qu'elle était laissée pour compte, et que le travail qui lui était confié se limitait à l'archivage et à des rectificatifs de photocopies, la cour d'appel a dit que de tels manquements ne caractérisaient pas un harcèlement moral mais constituaient un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté, puis a rejeté la demande à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral tout en allouant à la salariée une somme à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ;  
Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail par refus d'application et l'article L. 1221-1 du même code par fausse d'application ; **PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,**

Comparez

Soc. 27 oct. 2004, R.J.S. 1/05, n°4

« Mais attendu que la cour d'appel, qui sans se contredire, a constaté que la salariée avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, a, **par une appréciation souveraine**, estimé que la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ; »

### Qui doit prouver le harcèlement moral ?

Droit commun : charge de la preuve

*Article 1315 du code civil. Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.  
Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.*

Droit du travail : charge de l'allégation

*C. trav., art. L. 1154-1. Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.  
Au vu de ces éléments, 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.  
Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

Conseil constitutionnel, 2 janvier 2002 - Décision n° 2001-455 DC

En ce qui concerne les dispositions relatives au droit civil et au droit du travail :  
87. Considérant, d'une part, que le quatrième alinéa ajouté à l'article 1er de la loi susvisée du 6 juillet 1989 par l'article 158 de la loi déferée dispose qu' " en cas de litige " la personne qui considère que le refus de location d'un logement qui lui a été opposé trouve sa cause dans une discrimination prohibée par le premier alinéa du même article " présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte " et qu' " au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée " ; que le juge civil compétent pour connaître de ce litige " forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles " ;

88. Considérant, d'autre part, que le nouvel article L. 122-52, inséré dans le code du travail par l'article 169 de la loi déferée, aménage, dans les mêmes termes, la charge de la preuve pour les litiges portés devant le juge du travail en application des deux premiers alinéas de l'article L. 122-46 du code du travail relatifs au harcèlement sexuel au travail et du deuxième alinéa du nouvel article L. 122-49 relatif au harcèlement moral au travail ;

89. Considérant que les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse instaurées par les dispositions critiquées ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de l'allégation selon laquelle la décision prise à son égard constituerait une discrimination en matière de logement ou procéderait d'un harcèlement moral ou sexuel au travail ; qu'ainsi, la partie défenderesse sera mise en mesure de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés et de prouver que sa décision est motivée, selon le cas, par la gestion normale de son patrimoine immobilier ou par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en cas de doute, il appartiendra au juge, pour forger sa conviction, d'ordonner toutes mesures d'instruction utiles à la résolution du litige ; que, sous ces strictes réserves d'interprétation, les articles 158 et 169 ne méconnaissent pas le principe constitutionnel du respect des droits de la défense ;

90. Considérant que, sous les strictes réserves énoncées aux considérants 83, 86 et 89, les articles 158, 169 et 170 ne sont pas contraires à la Constitution ;

Comp. Prise d'acte : dès lors que l'atteinte à la santé mentale est constatée, la prise d'acte du salarié est nécessairement fondée.

Tableau de synthèse

	HARCÈLEMENT MORAL	HARCÈLEMENT SEXUEL	DISCRIMINATION
ATTEINTE A LA DIGNITÉ	OUI nombreux fondements juridiques	OUI nombreux fondements juridiques	OUI nombreux fondements juridiques
RÉPÉTITION (condition)	OUI	NON	NON
RÉSULTAT	Le comportement est condamnable quoiqu' aucun résultat n'ait été produit	Idem	Seul le résultat est condamnable
AUTEURS	Employeur et supérieur hiérarchique / collègue(s) / tiers à la relation de travail	Idem	Employeur / détenteur du pouvoir en droit
PROTECTION DES TÉMOINS	OUI	OUI	OUI
PREUVE	Établir des faits qui permettent de présumer de l'existence... il appartient à la partie défenderesse de prouver	Établir des faits qui permettent de présumer de l'existence...il appartient à la partie défenderesse de prouver	Présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte
SANCTION DES ACTES	Dommages intérêts civils Nullité des actes dont licenciement (ILL + IP + DI)	Idem	Idem
ACTION PÉNALE	OUI	OUI	OUI

## LES INTERVENANTS

---

### LE SYNDICAT

---

*C. trav., art. L. 1154-2*

*Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.*

*Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.*

*L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.*

### LE COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

---

*C. trav., art. L. 4612-3*

*Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.*

*C. trav., art. L. 4614-12. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :*

*1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;*

*2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.*

La Cour de cassation a admis que le juge pouvait ordonner la suspension d'une mesure prise par l'employeur lorsque celui-ci n'a pas consulté le CHSCT.

Soc. 5 mars 2008, n°06-45.888, Bull. civ. V, n°46

L'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur lui impose d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit en conséquence de prendre, dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés

### LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL – DROIT D'ALERTE

---

*C. trav., art. L. 2313-2. Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale 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, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.*

*L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.*

*En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.*

*Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.*

### MÉDIATEUR

---

*C. trav., art. L. 1152-6. Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.*

*Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.*

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

*Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.*

*C. trav., art. L. 1155-1. Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.*

## LE MÉDECIN DU TRAVAIL

---

*C. trav., art. L. 4624-1. Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.*

*L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.*

*En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.*

## L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (C. TRAV., ART. L. 8112-1 S.).

## LE JUGE

---

Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2009, n°07-44482

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.

## PROTECTION DU SALARIÉ ALERTANT SUR UN HARCÈLEMENT MORAL

---

*C. trav., art. L. 1152-2. 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 des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.*

Soc. 7 fév. 2012, n°10-18.05 PBR

Le 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 et n'est constituée que lorsqu'il est établi que l'intéressé savait que les faits dénoncés étaient faux.

Note sous Soc., 7 février 2012

Dans cet arrêt, la chambre sociale rappelle ce qu'elle a déjà jugé le 10 mars 2009 (pourvoi n° 07-44.092, Bull. 2009, V, n° 66, Rapport annuel 2009, p. 347), en retenant que l'immunité accordée au salarié dénonçant des faits de harcèlement suppose qu'il soit de bonne foi, mais en précisant aussi que la mauvaise foi de l'intéressé ne peut résulter de la seule circonstance que les faits relatés ne sont en définitive pas établis.

Cette approche restrictive, dans la ligne du précédent, s'explique par la prise en compte de la volonté du législateur, qui a entendu faciliter, comme en d'autres domaines (voir l'article L. 1161-1 du code du travail à propos de la dénonciation de fait de corruption), la dénonciation des agissements constitutifs de harcèlement en protégeant le salarié contre tout risque de rétorsion empruntant la voie disciplinaire. Ainsi, en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait se fonder sur la seule légèreté de la salariée qui s'était plainte de harcèlement moral et sur l'insuffisance des informations qu'elle avait données à l'employeur pour en déduire qu'elle n'était pas de bonne foi. L'arrêt ajoute au précédent une définition de la mauvaise foi privant le salarié dénonciateur de la protection légale : elle n'est caractérisée que s'il est établi que celui-ci connaissait la fausseté des faits lorsqu'il les a dénoncés. Autrement dit, c'est parce qu'il exprime alors, en connaissance de cause, des accusations dont il sait qu'elles sont fausses que le salarié ne peut se prévaloir de sa bonne foi et qu'il cesse de bénéficier de la protection assurée par le code du travail. On rappellera à cette occasion que la référence, dans les motifs de la lettre de licenciement, à la dénonciation de faits de harcèlement entraîne, sauf mauvaise foi du dénonciateur, la nullité de la rupture, quels que soient les autres griefs énoncés dans cette lettre (Soc., 6 décembre 2011, pourvoi n° 10-18.440).

Comparez :

Soc. 6 juin 2012, n°10-28345 FSPB

Dénonciation mensongère des faits inexistant de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable du département comptable.

Soc. 10 mars 2009, n°07-44092, Bull. civ. V, n°66

Aux termes de l'article L. 1152-2 du code du travail, 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 des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Selon l'article L. 1152-3 du code du travail, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du même code, toute disposition ou tout acte contraire est nul. Il s'en déduit que le 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.

Soc. 14 avril 2010, n° 09-40.486 P

La nullité du licenciement d'un salarié ayant dénoncé le harcèlement dont il était victime ouvre droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire que le juge ne peut réduire.

## RESPONSABILITÉS

---

### DE L'EMPLOYEUR

---

**De l'employeur - personne morale** cocontractant - bien qu'il ne soit pas l'auteur du harcèlement. En effet, l'employeur est responsable en raison de son **obligation de sécurité de résultat** dans le domaine de la santé.

Soc., 21 juin 2006 n°05-43.914 à 05-43.919.

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 que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Soc. 19 oct. 2011, n°09-68272 PB

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

Soc. 29 juin 2011, n°09-69444 (déjà : Soc. 3 fév. 2010, n°08-44019)

L'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, **quand bien même** il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

Soc. 6 juin 2012, n°10-27.694 FS-PB

**Les obligations** résultant des articles L. 1152-4 (obligation **de prévention**) et L. 1152-1 du code du travail (**prohibition** du harcèlement moral) **sont distinctes** en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, **peut ouvrir droit à des réparations spécifiques**.

Responsabilité du fait d'une personne extérieure à l'entreprise (épouse de l'employeur)

Soc. 1<sup>er</sup> mars 2011, n°09-69-616

L'employeur étant 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 lequel peut résulter de méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique sous certaines conditions et devant, par ailleurs, répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés, doit être cassé l'arrêt qui, pour rejeter une demande de réparation pour harcèlement moral, retient que ce harcèlement ne peut résulter ni de

contraintes de gestion ni du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur et que l'auteur désigné du harcèlement n'est pas employé par la société, n'a aucun lien hiérarchique et n'exerce aucun pouvoir disciplinaire sur le salarié se prétendant victime d'un tel harcèlement.

Précédents jurisprudentiels : Sur l'obligation de sécurité de résultat mise à la charge de l'employeur en matière de prévention des agissements de harcèlement moral, à rapprocher : Soc., 3 février 2010, pourvoi n° 08-40.144, Bull. 2010, V, n° 30 (cassation partielle), et l'arrêt cité. Sur le principe selon lequel l'employeur doit répondre des agissement des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés, dans le même sens que : Soc., 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40.059, Bull. 2001, V, n° 158 (rejet). Sur le principe selon lequel les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral, à rapprocher : Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 07-45.321, Bull. 2009, V, n° 247 (rejet)

L'employeur est civilement responsable même lorsque le salarié agit hors de l'exécution de son contrat de travail (l'auteur du harcèlement était aussi élu au CE) mais que l'employeur demeure le commettant pour des faits intervenus au temps et au lieu du travail. L'exercice du mandat est alors abusif et l'employeur peut - doit puisqu'il s'agit ici d'un harcèlement - sanctionner.

Crim. 28 mai 2013, n°11-88009 FS PB

Il résulte des dispositions de l'article 1384, alinéa 5, du code civil, que le commettant ne peut s'exonérer de sa responsabilité, s'agissant des actes commis par son préposé, que si ce dernier a agi en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions.

Justifie en conséquence sa décision la cour d'appel qui, à la suite de faits de harcèlement moral commis par un salarié investi de fonctions représentatives lors de réunions du comité d'établissement d'une société, déclare celle-ci civilement responsable de son préposé, aux motifs que les agissements dénoncés, commis au temps et sur les lieux du travail, étaient étrangers aux mandats du préposé poursuivi et à la défense des intérêts des salariés de l'entreprise, et qu'ils étaient connus des dirigeants de la personne morale qui n'étaient pas intervenus pour les faire cesser.

Obligation de prévention : le Code vise, sans les définir, les dispositions nécessaires que l'employeur doit prendre

*C. trav., art. L. 1152-4. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.*

#### TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

*Chapitre Ier : Obligations de l'employeur.*

*C. trav., art. L. 4121-2*

*L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

*1° Éviter les risques ;*

*2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

*3° Combattre les risques à la source ;*

*4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

*7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;*

Mention obligatoire du règlement intérieur

*C. trav., art. L. 1321-2. Le règlement intérieur rappelle :*

*2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.*

*ANI du 26 mars 2010*

#### **ARTICLE 5 : SANCTIONS A L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES HARCELES OU AGRESSES**

*1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence*

*S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.*

L'employeur doit diligenter une enquête puis sanctionner le harceleur, si ce dernier est son salarié...

Soc. 29 juin 2011, n°09-70902



Ayant relevé que l'employeur avait eu connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement moral et sexuel reprochés au salarié dès sa convocation devant le bureau de conciliation et qu'il s'était borné à en dénier la réalité dans le cadre de l'instance prud'homale, **en omettant d'effectuer les enquête et investigations qui lui auraient permis d'avoir, sans attendre l'issue de la procédure prud'homale l'opposant à la victime, la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié et de prendre les mesures appropriées**, une cour d'appel a exactement décidé, en l'état de ces motifs caractérisant l'abstention fautive de l'employeur et en l'absence de faits fautifs nouveaux, que la procédure de licenciement avait été engagée tardivement.

■ *C. trav., art. L. 1152-5. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.*

Selon les juges, **la faute grave** résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise. Elle s'apprécie de la même façon pour la rupture d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Si la qualification de faute grave est retenue par les juges, le salarié perd le bénéfice des indemnités de licenciement et de préavis. La charge de la preuve de la faute grave incombe à l'employeur ; le doute profite au salarié.

Les faits de harcèlement sexuel constituent nécessairement une faute grave (Soc. 5 mars 2002, n°, Bull. civ. V, n°83). Quand est-il pour le harcèlement moral. La ligne des juges semble identique ; toutefois dans un arrêt d'espèce, ils ont pu admettre que le licenciement d'un salarié harceleur reposait sur une faute sérieuse car ce salarié était lui-même harcelé et son employeur, alerté à plusieurs reprises sur cette situation, ne l'avait pas sensibilisé à la difficulté d'exercice de ses fonctions (Soc. 29 janv. 2013, n°11-23944).

Soc. 18 mai 2005, n°02-46.439

Attendu que pour les motifs figurant au mémoire en demande, tirés d'une violation ou d'un défaut de base légale au regard des dispositions des articles L. 122-6, L. 122-14-2 et suivants, L. 223-14 du Code du travail et 1134 du Code civil, M. Drujon reproche à la cour d'appel d'avoir dit que son licenciement était justifié par une faute lourde ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que M. Drujon agissait avec certains membres du personnel placés sous sa responsabilité de façon despotique, les harcelait, nuisait à leur santé, pratiquait une politique discriminatoire dans la gestion des rémunérations, faits confirmés par un audit réalisé par un cabinet extérieur à l'entreprise et commis depuis le mois de février 2000, et qui a fait ressortir qu'il avait fait exposer par l'entreprise, la veille de l'entretien préalable, d'importants et inutiles frais bancaires, a ainsi caractérisé la volonté de nuire à l'employeur et pu, par ces seuls motifs, **décider que le licenciement était justifié par une faute lourde.**

## DU SALARIÉ HARCELEUR

---

■ *C. trav., art. L. 4122-1. Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.*

■ *C. trav., art. L. 1152-5. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.*

Le harcèlement sexuel constitue nécessairement une faute grave (Soc. 5 mars 2002, n°00-40717).

Pour le harcèlement moral :

Soc. 29 janvier 2013, n°11-23944

Mais attendu qu'ayant retenu que le salarié était lui-même victime de harcèlement moral et que l'employeur alerté à plusieurs reprises sur cette situation ne l'avait pas sensibilisé à la difficulté d'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a pu décider que le licenciement ne reposait pas sur une faute grave et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L.1235-1 du code du travail, dire qu'il était fondé sur une cause réelle et sérieuse

Le harceleur peut, évidemment être un subordonné (harcèlement d'un supérieur hiérarchique).

Crim., 6 déc. 2011, n° 10-82266 Publié au bulletin

Méconnaît les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal relatives au harcèlement moral la cour d'appel qui, pour relaxer un prévenu poursuivi de ce chef, retient que les agissements commis doivent avoir nécessairement porté atteinte aux droits et à la dignité de la victime, ou altéré sa santé physique ou mentale, ou encore compromis son avenir professionnel, et que le prévenu, subordonné de la victime, n'avait ni les qualités ni les moyens de compromettre son avenir professionnel.

Il ressort en effet des dispositions dudit article, d'une part, que **la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail de la victime suffit à consommer le délit de harcèlement moral**, et, d'autre part, que le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction.

Le salarié harceleur engage par ailleurs sa **responsabilité civile** à l'égard d'un tiers victime = faute intentionnelle d'une extrême gravité

Soc. 21 juin 2006, n°05-43914, Bull. civ. V. n°223.

1° Selon l'alinéa 1er de l'article L. 122-49 du 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 ; par ailleurs, la responsabilité de l'employeur, tenu de prendre, en vertu de l'article L. 230-2 II g du code du travail, les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe, selon l'article L. 230-3 du même code, de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral. C'est dès lors à bon droit qu'une cour d'appel, ayant retenu que des salariés avaient été sciemment harcelés moralement, au sens de l'article L. 122-49 du code du travail, par leur supérieur hiérarchique, condamne ce dernier à leur verser des dommages-intérêts.

2° Il résulte des articles L. 122-49, L. 122-51 et L. 230-2 du code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la Directive CEE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, que 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 que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Les faits (de harcèlement) sont de la nature de ceux qui, fussent-ils commis dans l'intérêt, voire même sur les ordres de l'employeur, engagent la responsabilité personnelle du salarié qui s'en rend coupable à l'égard de ses subordonnés, étant précisé qu'en application de l'article L. 230-3 du code du travail (C. trav., art. L. 4122-1), tout travailleur doit prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou des ses omissions au travail. La chambre sociale a donc décidé 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 qu'il peut dès lors être condamné à leur payer des dommages-intérêts.

Sanctions pénales (V. supra)

- atteinte à la dignité : article 225-14 du Code pénal – Le fait de soumettre une personne en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni (...) [délict].
- diffamation et injure : article 29 de la loi du 29 juillet 1881 ; voir aussi, R. 621-1 et R. 621-2 du Code pénal
- les menaces : articles 222-7 du Code pénal et R. 623-1
- les violences
- le fait de provoquer le suicide d'autrui : articles 223-13 du Code pénal

Si ces qualifications sont théoriquement envisageables, elles n'apparaissent guère adaptées en pratique (en ce sens, S. Licari)

*Article 222-33-2 du code pénal. Le fait de harceler autrui par des agissements 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 d'une amende d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.*

## RÉACTIONS DE LA VICTIME

---

Au plan pénal.

*Article 5 code de procédure pénale. La partie qui a exercé son action devant la juridiction civile compétente ne peut la porter devant la juridiction répressive. Il n'en est autrement que si celle-ci a été saisie par le ministère public avant qu'un jugement sur le fond ait été rendu par la juridiction civile.*

Cette règle ne s'applique que si les demandes ont le même objet, la même cause et visent les mêmes parties. Est, en conséquence, recevable la plainte avec constitution de partie civile portée devant la juridiction pénale par un salarié à l'encontre de son employeur à raison d'atteintes personnelles résultant de faits constitutifs du délit de harcèlement moral, alors que le salarié avait antérieurement saisi le juge prud'homal de demandes pour licenciement abusif.

Au plan civil

Seule la victime du direct du harcèlement moral peut agir contre l'employeur

Soc. 20 oct. 2010, n°08-19748, Bull. civ. V, n°242

Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération. Justifie dès lors sa décision la cour d'appel qui, après avoir constaté que la rémunération des avocats salariés d'un cabinet dépendait uniquement de l'intéressement sur les honoraires qu'ils généraient, a, pour débouter un avocat salarié d'une demande de rappel de salaire, retenu que celui-ci, qui se bornait à faire valoir que la rémunération moyenne mensuelle des avocats salariés du cabinet était supérieure à la sienne, ne fournissait aucun renseignement sur les montants des honoraires réalisés par chacun d'eux au regard de son propre chiffre d'affaires.

## DROIT DE RETRAIT ?

---

*Article L4131-1. Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une déféctuosité du système de protection.*

Exercice du droit de retrait ? A priori non (Cf. travaux préparatoires à la loi et pas de modification du texte sur le droit de retrait lors de l'adoption de la loi en 2002). Cependant, pour un cas de harcèlement sexuel, CA Rion 18 juin 2002, RPDS n°701, n°spécial) : suite à des faits de harcèlement, une femme dépose plainte et obtient un arrêt de travail de sept jours. Puis exercice du droit de retrait. C'est par des motifs pertinents que les premiers juges ont exactement déduit de la réitération de ce comportement menaçant, humiliant et traumatisant du supérieur hiérarchique de la salariée, que celle-ci avait légitimement exercé son droit de retrait d'une situation dont elle pouvait raisonnablement penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé.

## MALADIE, INAPTITUDE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

---

L'arrêt maladie...

Conseil de l'ordre des médecins : Selon cet organe, le médecin traitant, extérieur à l'entreprise n'étant donc pas dans la situation de travail doit observer certaines règles en cas de souffrance du salarié liée à son travail. Il peut noter ce qu'il observe et ce que le patient exprime mais il ne doit pas établir de relation de cause à effet, ni utiliser la notion de harcèlement moral car il s'agit d'un terme juridique.

Sur la place du certificat médical

Soc. 29 janv. 2013, no 11-22174

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 12 juin 1989 par la société Castorama en qualité d'employé libre service et occupant en dernier lieu les fonctions de chef de rayon, M. X... a fait l'objet d'un avertissement le 20 février 2008 ; qu'il a été licencié le 13 mars suivant pour faute grave ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre du harcèlement moral et de la discrimination syndicale, alors, selon le moyen :

Mais attendu, d'une part, que la cour d'appel devant laquelle le salarié apportait seulement les documents médicaux qu'elle a examinés, a souverainement estimé qu'ils n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement en l'absence de tout autre élément apporté ou même seulement allégué relatif aux brimades dont il aurait pu faire l'objet, d'autre part, que si le salarié établissait le projet qu'il soit prochainement désigné délégué syndical, il ne résulte pas de ses conclusions qu'il a soutenu que l'employeur en était informé ; que le moyen ne peut être accueilli ;

Soc. 11 oct. 2006, n°04-48314, Bull. civ. V. n°301

Lorsque l'absence prolongée d'un salarié est la conséquence d'une altération de son état de santé consécutive au harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut, pour le licencier, se prévaloir du fait qu'une telle absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement est dès lors nul.

... Et l'inaptitude physique reconnue par le médecin du travail qui en découle

*C. trav., art. L. 1152-3. Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.*

Soc. 13 déc. 2007, n°06-45.818, Bull. civ. V, n°209.

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour une inaptitude physique résultant d'agissements fautifs de l'employeur commis antérieurement à la date d'application de la loi du 17 janvier 2002 ayant institué l'article L. 122-49 du code du travail relatif au harcèlement moral.

Soc. 28 janv. 2010, n°08-42616

Il résulte de l'article L. 1152-1 du code du travail, que 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.

Est donc constitutif d'un harcèlement moral, le fait pour un employeur d'imposer au salarié de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis de proposer à plusieurs reprises un poste d'un niveau inférieur lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail.

Les conséquences du harcèlement peuvent être prises en compte au titre de la législation sur les accidents du travail y compris un suicide au domicile du salarié. L'accident du travail est un fait accidentel (événement soudain – lésion corporelle mais aussi psychologiques). La loi établit une présomption d'imputabilité sur l'employeur en faveur de la victime ou ses ayants droit si l'accident se produit au temps et au lieu du travail. Difficulté pour le harcèlement moral car la lésion intervient souvent longtemps après.

*Article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale - Est considéré comme un accident du travail, quelle en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.*

*Article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale - Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire (...).*

*Article L. 453-1 du Code de la Sécurité sociale - Ne donne lieu à aucune prestation ou indemnité, en vertu du présent livre, l'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime.*

Civ. 2, 22 fév. 2007, n°05-13.771

Un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident de travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail. Tel est le cas lorsque le salarié rapporte la preuve de ce que sa tentative de suicide, à son domicile, alors qu'il était en arrêt de maladie, était en lien avec ses conditions de travail. Les juges du fond, qui ont retenu que l'équilibre psychologique du salarié avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur, ont caractérisé le fait que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires, et ont pu en déduire qu'il avait commis une faute inexcusable

Par ailleurs, la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime avant la prise en charge de son affection par la sécurité sociale (Soc. 15 nov. 2006, n°05-41.489, Bull. civ. V, n°338).

## NULLITÉ DES ACTES ET PRISE D'ACTE

---

Tout acte (de l'employeur) est nul. Cf. supra.

Un salarié est absent consécutivement à des faits de harcèlement moral, l'employeur prononce un licenciement motivé par la perturbation du fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement est NUL ; le salarié est en droit d'obtenir sa réintégration dans l'entreprise. S'il ne le souhaite pas, paiement de dommages et intérêts, dont droit à l'indemnisation du préavis non exécuté.

Soc. 20 sept. 2006, n°05.41385

Mais attendu qu'en cas d'inexécution par le salarié du préavis, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail ou lorsque cette inexécution lui est imputable ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que **l'employeur avait commis à l'encontre du salarié des faits de harcèlement moral ayant contribué à l'apparition d'une affection** ayant justifié les arrêts de travail pour maladie invoqués au soutien du licenciement ; **qu'ayant ainsi fait ressortir que l'inexécution du préavis était imputable à l'employeur**, elle a légalement justifié sa décision ;

Le salarié peut **prendre acte de la rupture du contrat de travail** aux torts de l'employeur. Le salarié conserve le bénéfice de son droit au préavis. Le licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse si la gravité des faits est avérée. Par ailleurs, dès lors que l'atteinte à la santé mentale est constatée, la prise d'acte du salarié est nécessairement fondée.

Illustration avec une résiliation judiciaire du contrat de travail (Soc. 20 fév. 2013, n°11.26560).

Une cour d'appel qui accueille une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, fondée sur des faits de harcèlement moral, énonce à bon droit que cette rupture produit les effets d'un licenciement nul, conformément aux dispositions de l'article L. 1152-3 du code du travail.

**Rupture conventionnelle homologuée.** Soc. 30 janv. 2013, n°11-22.332 publié. La validité de la convention est soumise aux règles générales des articles 1108 et suivants du code civil.

La violence morale, qui doit exister au moment de la formation du contrat, peut donc être invoquée comme cause de nullité. Elle est constituée lorsque la volonté de l'une des parties est contrainte. Sa réalité est souverainement appréciée par les juges du fond.

Qu'en est-il d'un salarié qui subit les agissements répétés de harcèlement moral, qui sont définis à l'article L. 1152-1 du code du travail comme ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ?

Si le fait que le salarié a été victime d'un harcèlement moral ne peut suffire à caractériser une violence morale, il en va autrement lorsque ce harcèlement n'a pas cessé et a eu pour effet de placer le salarié dans un état de fragilité psychologique tel qu'il peut penser n'avoir d'autre choix que d'accepter la rupture de son contrat de travail pour mettre fin à une situation devenue insupportable et dont les effets pouvaient encore s'aggraver si elle se poursuivait.

## SALARIÉ REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

---

Soc. 15 nov. 2011, n°10-30463

Si l'autorisation de licenciement accordée par l'autorité administrative ne permet plus au salarié de demander au juge prud'homal l'annulation de son licenciement en raison d'un harcèlement, elle ne le prive pas du droit de demander réparation du préjudice qui est résulté du harcèlement.

NB : lorsque l'employeur a obtenu l'autorisation de l'inspection du travail de licencier un salarié (notamment sur un avis d'inaptitude physique délivré par le médecin du travail), le licenciement a nécessairement une cause réelle et sérieuse (principe de séparation des pouvoirs). Le salarié ne peut donc pas saisir le juge prud'homal pour faire dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Toutefois, cela ne lui interdit pas de saisir le juge du travail (juge civil) pour obtenir réparation de faits de harcèlement moral.

Par un arrêt du 27 novembre 2013 (n°12-20301 FS-PBR), la Cour de cassation, suivant le Conseil d'État (CE, 20 novembre 2013, n°340591, rec. Lebon), précise concernant les dommages et intérêts que peut réclamer le salarié que

« L'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations », notamment de dommages-intérêts pour perte d'emploi.

## CONCLUSION

---

Le harcèlement moral une notion à risque ?

Pour le salarié – victime -? demandeur – « infortune » ?

Oui, si l'on s'en tient « à la chance » de gagner le procès

Oui également si l'on retient le montant des dommages et intérêts : de 2000 à 60 000 €!

Pour notre système juridique ? D'aucuns voient là un possible outil de destruction de garanties individuelles et collectives ! (idem bonne foi et discrimination) si ces notions sont les seules invoquées comme limites au pouvoir patronal

Ex. représentant du personnel harcelé et oublié de l'entrave aux fonctions...

Ainsi, la demande de réparation s'intéresse aux effets et pas aux causes...

Resserrement dans l'appréciation des faits de harcèlement moral autour de l'intention de nuire. Utilisation immodérée de la notion ?

Harcèlement moral et mal-être au travail, cf. pénibilité, stress (multiplication des notions)

**ANNEXE : ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 26  
MARS 2010 SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU  
TRAVAIL. DU NOUVEAU ? TABLEAU COMPARATIF (ACCORD  
ET DROIT POSITIF)**

Contenu de l'accord		Droit positif
Préambule	Respect de la dignité, principe fondamental	Charte des droits fondamentaux de l'Union Économique (7 déc. 2000) art. 1 et art. 31 – Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ; Directive 2002/73/CE du 23 sep. 2002
Art. 2 1. al. 2	Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et ou d'humiliation répétées et <b>délibérées</b>	Soc. 10 nov. 2009, n°08-41497 le harcèlement moral est constitué, <b>indépendamment de l'intention de son auteur</b> , 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
	Origine du harcèlement : salariés ou tiers	
	« Personnes potentiellement exposées à des discriminations »	
Art. 3	Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail de porter atteinte à ses droits et à sa dignité...	- Quid délibérés ? Comp. Art. 2 1. al. 2 de l'accord ! - C. trav., art. L. 1152-1. <i>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.</i>
	- Violence interne se manifeste entre les salariés y compris le personnel d'encadrement - Violence externe entre salariés, personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise mais présente sur le lieu de travail	
	L'employeur met en place « une charte de référence » annexée au règlement intérieur	C. trav., art. L. 1321-2. <i>Le règlement intérieur rappelle :</i> <i>2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.</i>
Art. 4	Le harcèlement et la violence ne se présument pas	- C. trav., art. L. 1154-1. <i>Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.</i>



		<p><i>Au vu de ces éléments, 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.</i></p> <p><i>Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</i></p>
	La formation universitaire ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes	
	Les restructurations sont un facteur susceptible d'engendrer ces comportements	
	En cas de harcèlement ou violence, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes	C. trav., art. L. 2313-2. <i>Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale 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, il en saisit immédiatement l'employeur.</i>
	Rôle du médecin du travail	C. trav., art. L. 4624-1. <i>Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.</i> <i>L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.</i>

Art. 4	Rôle du CHSCT : il agit en lien avec le CE et peut proposer des actions de prévention	C. trav. art. L. 4612-3. <i>Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.</i>
	Procédure de médiation	C. trav., art. L. 1152-6
	En cas de harcèlement ou violence, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes	C. trav., art. L. 2313-2. <i>Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale 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, il en saisit immédiatement l'employeur.</i>
	Rappel du rôle du médecin du travail	
	Rôle du CHSCT : il agit en lien avec le CE et	C. trav. art. L. 2323-28. <i>Le comité d'entreprise peut</i>

	peut proposer des actions de prévention	<i>confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.</i>
	Procédure de médication	C. trav., art. L. 1152-6
Art. 5 1.	Sanction - Mesures adaptées - Règlement intérieur	- Le harcèlement moral constitue nécessairement une faute grave (soc. 5 mars 2002, Bull. civ. V, n°83. le fait de harcèlement moral justifie la prise d'acte (faute grave – Soc. 29 juin 2005 Bull. civ. V, n°23). C. trav., art. L. 1152-4. <i>L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.</i> C. trav., art. L. 1321-2
	Protection victime et témoins	- C. trav., art. L. 1152-2. <i>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 des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.</i> - Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 09-40.486 P La nullité du licenciement d'un salarié ayant dénoncé le harcèlement dont il était victime ouvre droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire que le juge ne peut réduire.
	Mesures d'accompagnement	
Art. 6	- Situation des PME - Rôle des branches professionnelles - Rapport annuel - Évaluation après deux ans	