

MASTER 2 DROIT SOCIAL – PARCOURS DROIT DU TRAVAIL

MÉMOIRE DE RECHERCHE

**LE HARCÈLEMENT MORAL ET LA
PROTECTION DES SALARIÉS**

Dalila ACHAMMAMI

Sous la direction de Monsieur le Professeur Bernard BOSSU (Professeur
Agrégé des Facultés de Droit)

Année universitaire 2020/2021

La faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans le présent rapport. Ces opinions devront être considérées comme propres à leur auteur.

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner toute ma gratitude.

Je tiens à remercier Monsieur le Professeur Bernard BOSSU pour ses précieux conseils, ses enseignements et pour avoir fait naître en moi une passion pour le droit social et plus particulièrement le droit du travail.

Je tiens également à exprimer toute ma reconnaissance à Monsieur Jean-Marc BAILLEUX véritable mentor, pour m'avoir encadré, aidé, conseillé et auprès duquel j'ai pu grandir et mûrir professionnellement.

Enfin, je remercie mes très chers parents, Fatna et Bouarfa, qui ont toujours été là pour moi. Je remercie ma sœur, Shérazade, et mon cher ami, Mounir, pour leurs encouragements et leur soutien aussi bien moral qu'intellectuel.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	3
SOMMAIRE	4
TABLE D'ABRÉVIATIONS	6
INTRODUCTION	8
CHAPITRE 1 – LA PROTECTION DES SALARIÉS FACE AU HARCÈLEMENT MORAL	13
SECTION 1 : LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR FACE AU HARCELEMENT MORAL	13
§1. Une obligation de prévention du harcèlement moral au travail	13
A- L'obligation de sécurité	13
B- Le contenu et les effets de l'obligation de sécurité	15
§2 Une obligation de réparation et de répression du harcèlement moral	20
SECTION 2 : Les autres acteurs de la protection des salariés face au harcèlement moral	23
§1. Les acteurs internes de l'entreprise	23
§2. Les acteurs externes de l'entreprise	25
A- Le médecin du travail	25
B- L'inspecteur du travail	26
C- Les syndicats	27
CHAPITRE 2 – LA RÉPRESSION DU HARCÈLEMENT MORAL	28
SECTION 1 : Les solutions judiciaires	28
§1. Les actions en justice en cas de harcèlement moral	28
A- L'action publique	28
B- L'action civile	30
§2. La preuve du harcèlement moral	33
A- Les conditions de preuve	33
B- La licéité des enquêtes probatoires	34
SECTION 2 : LES SOLUTIONS EXTRAJUDICIAIRES	37
§1. La place de la médiation	37
§2. Les autres moyens inhérents au salarié	38
A- L'arrêt de travail	38
B- L'inaptitude médicale	40

CONCLUSION	44
BIBLIOGRAPHIE	46
TABLE DE JURISPRUDENCE	47
TABLE DES MATIÈRES	48

TABLE D'ABRÉVIATIONS

Al.	Alinéa(s)
Art.	Article(s)
Bull.civ.	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (chambres civiles)
Bull.crim. criminelles)	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (chambres
Bull.soc. sociales)	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (chambres
c/	Contre
CA	Cour d'appel
Cass. Civ.	Chambre civile de la Cour de cassation
Cass.com.	Chambre commerciale de la Cour de cassation
Cass.crim.	Chambre criminelle de la Cour de cassation
CE	Conseil d'État
Ch.	Chambre
Ch.soc	Chambre sociale
Ch.mixte	Chambre mixte
Circ.	Circulaire
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et de comité de travail
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CESDH	Convention européenne de sauvegarde des droits de
l'Homme	
Comm.	Commentaire
Cons.	Const Conseil constitutionnel
Cons.	Prud Conseil de prud'hommes
D.	Recueil Dalloz-Sirey
Dr.	Droit
Dr.soc	Droit social
DDHC	Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen
Délib.	Délibération
Dir.	Sous la direction de
éd.	Edition (s)
Etc	Et cetera (et le reste)
Fasc.	Fascicule
Ibid	Ibidem (au même endroit, ici même)
Infra	En dessous, en bas Idem (au même endroit, ici même)
IRP	Institutions représentatives du personnel
Jurisp.	Jurisprudence
N°	Numéro
Obs.	Observations
p.	Page
Req.	Requête
RDT	Revue de droit du travail
s.	Suivant (s)
ss	Sous

Sté
UE
CSSCT
CSE

Société
Union européenne
Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
Comité Social et Économique

INTRODUCTION

“Dans la vie, il est des rencontres stimulantes qui nous incitent à donner le meilleur de nous-même, il est aussi des rencontres qui nous minent et qui peuvent finir par nous briser.”¹

Il ne fait aucun doute qu’une entreprise ne peut fonctionner sans ses salariés, plus que primordiaux ils sont indispensables à son maintien économique, le salarié est l’acteur central d’une entreprise.

C’est d’ailleurs l’une des raisons pour laquelle les conditions de travail ne sont pas à négliger, il convient toutefois de distinguer les conditions matérielles de l’aspect relationnel.

S’il est vrai que les conditions, dites matérielles, ont fait l’objet d’une évolution significative à travers, notamment, la mise en place du temps de travail, de l’obligation de sécurité incombant à l’employeur ou encore de l’aménagement du poste de travail, l’aspect relationnel fait encore débat.

L’aspect relationnel dans le monde du travail occupe une place prépondérante en ce qu’il influe directement sur les conditions de travail du salarié.

Bien trop longtemps ignoré, puis sous-estimé, il a pris ces dernières années une place de plus en plus importante en ce qu’il s’agit de faire face à des enjeux économiques, eux aussi, de plus en plus exigeants.

En effet, il nous est impossible de faire référence aux conditions de travail dites matérielles, sans évoquer les conditions relationnelles qui en font intégralement partie. Une dégradation de l’aspect relationnel engendrant des risques pour la santé psychique et mentale des collaborateurs, les risques dits : psychosociaux.

Néanmoins, la violence morale au travail et la notion de harcèlement moral ou mobbing qui en découle n’ont fait l’objet d’une reconnaissance que très tardivement, notamment

¹ Marie-France Hirigoyen, psychiatre, psychanalyste et victimologue et auteur du *Harcèlement moral*.

au travers des diverses actions de certains psychanalystes tels que Christophe Dejours² ou encore Marie-France Hirigoyen³.

C'est dans un contexte relativement violent, à la suite de nombreux suicides et dépressions au travail que le législateur français est venu qualifier le harcèlement moral à travers la loi de modernisation sociale en date du 17 janvier 2002, une qualification qui se veut désormais transposer à l'article L.1152-1 du Code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Au terme de cet article, le harcèlement moral est donc caractérisé en droit français par le cumul de trois éléments qu'il convient d'analyser successivement.

Le terme, « aucun salarié », signifie que l'employeur ne peut être victime de harcèlement moral. Les agissements du salarié tenant à des menaces ou des propos blessants sont des violations d'autres dispositions pénales (le cas échéant) ou des violations de l'obligation de respecter la discipline dans l'entreprise. En revanche, le Code du travail n'interdit pas de reconnaître un harcèlement entre salariés, même si la victime est le supérieur hiérarchique (Cass. crim., 6 déc. 2011).

Concernant les agissements répétés, cela signifie que le harcèlement n'est ni une simple violence ni un seul acte de discrimination ou une seule faute ; cela nécessite donc plusieurs actes⁴. La répétition suppose au moins deux actes qui peuvent se dérouler sur une période brève (Cass. soc., 26 mai 2010), mais aussi sur une période assez longue avec des faits éloignés les uns des autres (Cass. soc., 29 février 2012). Plusieurs actes de

² Christophe Dejours, *Souffrance en France – La banalisation de l'injustice Sociale*.

³ Marie-France Hirigoyen, *Harcèlement moral*.

⁴ Cass.soc., 24 sept.2014, n°13-16.666 : « le seul fait imputable à l'employeur était la publicité donnée à la mise en cause de la salariée, et cet acte unique ne caractérisait pas un harcèlement moral.

discrimination peuvent aussi s'analyser en un acte de harcèlement dès lors que cela porte atteinte à la dignité du salarié.

En ce qui concerne le fait d'avoir « (...) pour objet ou pour effet (...) », le législateur envisage ici deux hypothèses.

Un acte ayant pour objet, relève du harcèlement intentionnel, tel que cela peut être le cas concernant la mise au placard, qui consiste de la part de l'employeur, à ne plus fournir de travail à son salarié ou à lui confier des missions qui ne correspondent pas à son niveau de qualification généralement dans l'objectif de le voir démissionner (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-42.849).

L'acte ayant pour effet est, quant à lui, un critère relativement différent en ce que les agissements fautifs n'avaient pas pour finalité le harcèlement du salarié, mais qui y aboutissent.

Enfin les agissements fautifs doivent entraîner une dégradation des conditions de travail, quel que soit l'auteur, l'absence d'intention n'équivaut pas à l'absence de faute⁵.

En d'autres termes, le harcèlement moral suppose « une dégradation des conditions de travail », qui doit ressortir d'un comportement tenant soit en un délit civil, soit en un quasi-délit civil, c'est-à-dire des actes d'imprudence ou une légèreté blâmable. Mieux, « la simple possibilité d'une telle dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral » (Cass. Crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362) ; en d'autres termes, la tentative est condamnée.

Ainsi, les fautes de l'employeur ou d'un autre salarié peuvent prendre des formes multiples : rétrogradation unilatérale, non-respect de la durée du travail, objectifs « intensifs » ou disproportionnés (Cass. soc., 8 novembre 2011), manque de moyens, mesures de contrôle intrusives, évaluations professionnelles trop fréquentes, « reproches incessants », « ordres et contre-ordres », évaluation professionnelle violente, mesures humiliantes comme des propos dégradants ou sexistes, dénigrement du travail devant les autres salariés, « mépris affiché », « absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau ».

⁵ Cass. Soc., 23 nov. 2011 : Le harcèlement est constitué indépendamment de la volonté de son auteur.

De plus, lorsque des comportements fautifs sont adoptés par des salariés ou des partenaires de l'entreprise, l'employeur peut être indirectement associé au harcèlement moral en raison de sa légèreté blâmable. Le cas le plus connu de légèreté blâmable d'un employeur est l'hypothèse où un salarié se dit victime d'un harcèlement moral d'un autre salarié et que l'employeur ne prend aucune mesure.

Dans ce cas, l'employeur commet une légèreté blâmable au regard de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur lui (Cass. soc., 29 juin 2011).

L'autre hypothèse de légèreté blâmable est celle où l'employeur prend une décision, mais celle-ci est ineffective. Par exemple, il décide de muter le salarié victime (qui est alors doublement victime). Autre exemple, il décide simplement de muter le salarié harceleur pour éviter qu'il rencontre la victime.

L'article précise par ailleurs des éléments alternatifs en ce que chaque salarié réagit différemment face à des faits de harcèlement moral, à savoir, que les agissements fautifs sont susceptibles de porter atteinte aux droits, à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel de la victime.

L'atteinte réelle n'est donc pas à démontrer, le seul risque est suffisant pour caractériser le harcèlement moral.

Le harcèlement moral est également sanctionné en matière pénale au terme de l'article 222-33-2 du Code pénal, lequel disposant que : « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.* » Le harcèlement moral est donc un délit puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. De plus, l'auteur de harcèlement moral peut être condamné à verser des dommages et intérêts à la victime de harcèlement.

Le harcèlement moral peut donc relever tant d'un comportement isolé, sans lien hiérarchique, qu'un harcèlement dit institutionnel, relevant de la politique de gestion des ressources humaines. La loi n°2018-703 du 3 août 2018 est d'ailleurs venue élargir les faits constituant un harcèlement moral. Désormais on considère qu'il y a harcèlement moral lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ses personnes n'a pas agi de façon répétée » ou lorsque les « propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui même en l'absence de concertation savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

Par ailleurs le fait de commettre des faits de harcèlement via un support numérique ou électronique devient une circonstance aggravante.

Le harcèlement moral est donc au cœur de l'actualité juridique depuis plusieurs années, face à celui-ci, quelle protection pour les salariés ?

En France, la protection des salariés face au harcèlement moral professionnel fait l'objet d'une action a priori et a posteriori. Une protection des salariés a priori par le biais d'un régime préventif relativement riche et exigeant (I). Et un contrôle a posteriori avec différents moyens d'action et un régime répressif relativement sévère en la matière dont dispose le salarié pour mettre fin au harcèlement (II).

CHAPITRE 1 – LA PROTECTION DES SALARIÉS FACE AU HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral subi par un salarié est susceptible d'entraîner une dégradation des conditions de travail jusqu'à rendre l'environnement de travail invivable. C'est pourquoi l'employeur, en vertu de son obligation de sécurité, est tenu d'assurer la protection de ses salariés au travers d'actions préventives, mais également répressives (*Section 1*).

Outre l'employeur, la vie de l'entreprise nécessite l'intervention de nombreux autres acteurs dans le cadre de la protection des salariés face au harcèlement moral (*Section 2*).

SECTION 1 : La responsabilité de l'employeur face au harcèlement moral

Selon l'article L. 1152-4 du Code du travail, l'employeur est tenu d'adopter toutes les mesures permettant de prévenir des faits de harcèlement. Il doit ainsi donner une formation pratique sur le risque de harcèlement et mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle. À défaut, ce manquement est susceptible de causer un préjudice qui est distinct de l'éventuel préjudice découlant d'un harcèlement⁶(§1).

Outre cette obligation de prévention, l'employeur, qu'il ait ou non respecté son obligation de tout mettre en œuvre pour prévenir les faits de harcèlement moral dans l'entreprise, c'est sa réaction une fois les faits dénoncés qui est au centre des débats (§2).

§1. Une obligation de prévention du harcèlement moral au travail

A- L'obligation de sécurité

La santé au travail ne se limite pas à la santé physique, elle doit aussi tenir compte de la santé mentale des salariés afin de prévenir tout risque lié au harcèlement moral encore bien trop présent dans l'ensemble du secteur privé et public. La prévention du harcèlement moral au travail nécessite une intervention de l'employeur bien en amont, elle passe avant tout par le respect du travail et le respect de l'Homme.

⁶ Cass. Soc., 19 nov 2014, n°13-17.729

L'obligation de sécurité de résultat a vu le jour dans une série d'arrêts de la Cour de cassation en date du 28 février 2002 relatifs aux salariés exposés à l'amiante, la cour a alors affirmé « *qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat* »⁷.

Toutefois, par un arrêt de principe en date du 25 novembre 2015, la Chambre sociale de la Cour de cassation vient assouplir l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur qui n'est plus de résultat, mais de moyen renforcé »⁸.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1). Il doit donc prendre en compte tous les risques peu importe leur origine : violence entre salariés, violence de la clientèle, catastrophe naturelle, etc. et doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés⁹. Une obligation qui est également prévue dans le bloc de constitutionnalité en ce qu'elle figure dans le Préambule de la constitution de 1946 : « Tout travailleur participe à la détermination collective des conditions de travail ».

Une telle obligation de sécurité de l'employeur résulte du fait que la santé des salariés est un droit fondamental prévu par différents textes internationaux, telle que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) en son article 23, lequel dispose que « Toute personne a droit (...) à des conditions équitables et suffisantes de travail », mais également du Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966 ou encore de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne en son article 31§1 : « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ».

L'obligation de moyen renforcé retenu par l'infléchissement jurisprudentiel de l'arrêt Air France de 2015 ne trouve cependant pas à s'appliquer en matière de harcèlement moral.

⁷ Cass.Soc. 28 fév. 2002, n°99-18389

⁸ Cass.Soc. 25 novembre 2015, Air France

⁹ Cass. Soc., 30 Janv. 2019, n°17-28.905, F+P+B

Par un arrêt du 11 mars 2015, la Cour de cassation a déclaré l'employeur responsable selon les termes suivants : « L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements. »¹⁰.

Par conséquent, en matière de harcèlement moral, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat, et ce, même en l'absence de harcèlement moral établi. L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat ce qui signifie que l'employeur est tenu d'empêcher toutes atteintes à la sécurité et à la santé de ses employés. Pour atteindre ses objectifs, il doit donc prendre toutes les mesures possibles de prévention, d'information ou encore de sensibilisation de ses employés.

B- Le contenu et les effets de l'obligation de sécurité

1- Une obligation d'information et de formation et des outils multiples

a- L'information et la formation des salariés

L'employeur est tenu, dans un premier temps et en vertu de son obligation de sécurité, de prendre toutes les mesures de diffusion, présentation, et sensibilisation visant à informer ses collaborateurs sur la législation en vigueur en matière de harcèlement.

En vertu de l'article L1321-2 2° du Code du travail, lequel dispose que « Le règlement intérieur rappelle : (...) 2° Les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes prévus par le présent code ». Donc lorsque l'entreprise dispose de plus de 20 salariés, l'information se fait au moyen du Règlement intérieur de l'entreprise. Mais, quelque soit le nombre de salariés, l'employeur a l'obligation d'afficher le contenu de la législation relative au harcèlement moral.

Toutefois, l'obligation d'information sur les définitions et sanctions prévues en la matière ne doit pas être confondue avec l'obligation de prévenir les risques liés au harcèlement

¹⁰ Cass.soc., 11 mars 2015 n°13-18603

moral qui s'impose dans le cadre de l'obligation de sécurité prévu par les articles L.4121-1 et L4121-1 du Code du travail, analysé dans le cadre de la réalisation du document unique d'évaluation des risques.

En effet, l'article R4121-1 du Code du travail dispose que : « *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L.4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques* ».

Le Code du travail impose donc clairement à l'employeur d'éditer et de tenir à jour le document unique d'évaluation, et ce document doit prendre en compte le harcèlement moral, risque inhérent à tout milieu professionnel. Dans un arrêt en date du 19 mai 2011, la Cour d'appel de Versailles a réaffirmé le caractère indispensable de ce document. C'est sur ce fondement qu'elle a retenu la responsabilité de la société RENAULT dans le suicide de ses employés au motif qu'en : « *refusant d'évaluer les risques, en ne les combattant pas à la source, en refusant de s'interroger sur l'organisation du travail (la société RENAULT) a méconnu son obligation générale de prévention et n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver les salariés du danger auquel ils étaient exposés depuis déjà de nombreux mois* »¹¹.

Les mesures d'informations, seules, sont insuffisantes, elles doivent être complétées par des mesures en termes de formation, des mesures qui doivent particulièrement être destinées aux membres de l'encadrement, puisqu'il s'avère que les faits de harcèlement moral est souvent causés ou facilités par le comportement d'un supérieur hiérarchique.

Donc conjointement à ces obligations légales, l'entreprise doit développer un certain nombre d'outils pour lutter contre le harcèlement moral.

Ainsi des formations pour les managers afin d'adopter des pratiques managériales souples, participatives et plus respectueuses de leurs subordonnés limiteront les risques de harcèlement moral. Elles leur permettront également d'identifier et de détecter plus facilement les situations de harcèlement auxquelles ils se montreront de surcroît plus vigilants et pourront adopter la situation adéquate.

¹¹ CA Versailles, 19 mai 2011, n°10-00954

b- Des outils multiples

Outre les obligations en matière d'information et de formation, des outils sont mis à disposition de l'employeur pour qu'il puisse satisfaire à son obligation de sécurité.

Parmi ses outils on trouve les accords de branche, accords conclus entre toutes les entreprises d'un secteur d'activité et les partenaires sociaux qui peuvent, notamment, prendre des engagements en matière de harcèlement moral.

C'est ainsi que l'Association Française des Banques et les syndicats CFTC, CGT, FO et SNB ont conclu, le 17 juin 2011, un accord sur le harcèlement et la violence au travail dans les banques. Il s'agit du premier accord en la matière, véritable précurseur donc, qui a pour objectif le renforcement de la protection des salariés en préconisant des moyens d'accompagnement des victimes et témoins de bonne foi de pouvoir s'exprimer sans craintes ni conséquences sur leurs emplois et leur assurent également un traitement de leur demande relativement rapide.

Des chartes de prévention du harcèlement moral peuvent également être mises en place et édictées par les entreprises et annexées aux règlements intérieurs si l'entreprise en dispose, elles complètent très souvent les chartes éthiques. Il convient toutefois de préciser que ces chartes n'ont aucune valeur juridique et n'ont aucune force obligatoire ou contraignante à l'égard des salariés, leur intérêt est donc limité. À titre d'exemple, la société Air France KLM a fait l'objet de multiples condamnations, et ce, en dépit de la présence de cette charte.

2- Une réponse adaptée de l'employeur

Il apparaît, à de nombreux égards, que la prévention n'empêche malheureusement pas un salarié d'exercer une forme de harcèlement moral sur un autre. La prévention aura surtout un pouvoir dissuasif face aux peines encourues et permettra un règlement plus rapide des conflits.

Un règlement plus rapide des conflits qui commence par la diligence d'une enquête à l'initiative de l'employeur.

En effet, l'employeur qui a connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement moral ou sexuel doit effectuer les enquêtes et investigations lui permettant d'avoir connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés afin de prendre les mesures appropriées. Il s'agit ici d'une obligation et l'abstention de l'employeur de satisfaire à celle-ci peut se révéler fautive¹². La Cour de cassation a effectivement considéré dans un arrêt en date du 27 novembre 2019 que l'absence d'enquête interne, suite à des allégations de faits constitutifs d'un harcèlement moral, constitue une violation par l'employeur de son obligation de prévention des risques professionnels, et ce, même si aucun agissement répété de harcèlement n'a été établi¹³. Des allégations de harcèlement devant nécessairement alerter l'employeur et le conduire à diligenter, a minima, une enquête interne.

La phase d'enquête est une étape primordiale face à des allégations de harcèlement moral. Elle permet de clarifier celles-ci, mais est également destinée à recueillir les témoignages des salariés. De plus, en cas de contentieux le rapport de l'enquête interne présente une valeur probante non négligeable.

Par conséquent, ne pas diligenter d'enquête interne ou diligenter une enquête tardivement constitue un manquement grave de l'employeur justifiant la rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs. L'employeur qui ne diligente pas d'enquête interne manque à son obligation de sécurité.

Toutefois, cette enquête pose une difficulté en ce qu'elle peut être jugée impartiale dès lors que celle-ci est menée par l'employeur ou par l'un des salariés de l'entreprise. C'est pourquoi il est conseillé aux employeurs qui doivent faire face à une telle procédure de confier la diligence à un professionnel externe à l'entreprise, tel qu'un avocat enquêteur. L'avocat aura alors pour rôle d'établir un rapport d'enquête établissant la matérialité ou l'absence de matérialité des faits allégués identifiant les personnes impliquées.

¹² Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-70.902

¹³ Cass.Soc. 27 nov. 2019 n° 18-10.551

Suite à la transmission de ce rapport, l'employeur pourra également être conseillé par l'avocat sur la démarche à suivre et particulièrement l'évaluation des risques juridiques et mesures disciplinaires à prendre le cas échéant.

Il convient toutefois de préciser qu'en matière de harcèlement la réaction de l'employeur est au centre des débats. L'employeur qu'il est ou non respecté son obligation de tout mettre en œuvre pour prévenir le harcèlement moral, n'est pas toujours en mesure d'éviter ces situations. C'est alors sa réaction une fois les faits dénoncés qui est scrutée et conditionne les responsabilités retenues. De manière générale nous pouvons remarquer que la jurisprudence salue les réactions fermes de l'employeur, là où les simples avertissements sont jugés insuffisants.

§2 Une obligation de réparation et de répression du harcèlement moral

La notion de violence au travail vise toutes les situations dans lesquelles le salarié est agressé dans des circonstances qui sont liées à son travail. L'employeur débiteur d'une obligation de sécurité doit apporter une réponse immédiate et adaptée à une situation de harcèlement dont il prend connaissance, même si en agissant, l'employeur ne s'exonère absolument pas de sa responsabilité, agir n'étant pas prévenir.¹⁴

C'est par un arrêt en date du 28 février 2002 que la Cour de cassation est venue poser le principe selon lequel l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés. Par conséquent, elle en déduisait que tout manquement de l'employeur à cette obligation causée nécessairement un préjudice au salarié¹⁵.

Néanmoins, un arrêt en date du 25 novembre 2015 a marqué un infléchissement de la jurisprudence. Rejetant toute condamnation systématique, la chambre sociale de la Cour de cassation décide que l'employeur, justifiant avoir pris les mesures imposées par le

¹⁴ Cass. Doc., 3 fév. 2010, n°08-44.019

¹⁵ Cass.Soc., 23 oct 2013 n°12-20.760

Code du travail en matière de sécurité, ne peut pas être condamné pour manquement à son obligation de protéger la santé des salariés¹⁶ (Cass. Soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444).

Un arrêt du 22 septembre 2016 offre une illustration du respect par un employeur de son obligation de sécurité. En l'espèce, un salarié avait été agressé verbalement sur son lieu de travail par un tiers à l'entreprise. Dès qu'il en a été informé, l'employeur a appelé l'agresseur en lui intimant de ne plus remettre les pieds dans l'entreprise. Il a ensuite invité le salarié à porter plainte contre son agresseur. Les juges en ont conclu que l'employeur avait eu une réaction immédiate et adaptée lui permettant de ne pas engager sa responsabilité vis-à-vis du salarié victime¹⁷.

Face à l'ampleur de la prise en charge financière des risques professionnels, le législateur a mis en place un régime de responsabilité sans faute doté d'un système assurantiel : le régime des accidents de travail et maladies professionnels de la sécurité sociale.

Ainsi, tout accident du travail ou maladie professionnelle déclarée est en principe pris en charge par la sécurité sociale. Mais, dans les faits, de nombreux employeurs omettent de déclarer des accidents ou des maladies pourtant en lien avec le travail. Les salariés lésés peuvent alors tenter une action sur le fondement du droit commun de la responsabilité.

En tout état de cause, « *il appartient à l'employeur dont le salarié, victime d'un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la survenance de cet accident est étranger à tout manquement à son obligation de sécurité* » (Cass. Soc., 28 mai 2014, n° 13-12.485).

Si les faits sont reprochés à un autre salarié, dès lors que le manquement à l'obligation de sécurité s'analyse en une infraction intentionnelle, comme il est le cas avec le harcèlement, le salarié victime peut se retourner contre l'employeur, mais aussi contre le

¹⁶ Cass. Soc., 25 nov. 2015, n°14-24.444

¹⁷ Cass. Soc., 22 sept. 2016, n° 15-14.005

salarié lorsque sa faute constitue une faute d'une exceptionnelle gravité écartant son immunité civile. Si l'action n'a été engagée que contre l'employeur, il joue alors le rôle de garant et pourra exercer une action récursoire contre le salarié.

SECTION 2 : Les autres acteurs de la protection des salariés face au harcèlement moral

La lutte contre le harcèlement moral suppose que le salarié s'oriente vers différents organismes mis en place par l'entreprise en vertu de l'obligation de sécurité. L'employeur est d'ailleurs tenu d'informer ses collaborateurs sur ses droits et les protections dont ils disposent de l'accident de travail au harcèlement moral. Il s'agit des procédures internes à l'entreprise (§1). Outre les acteurs internes, il est également possible pour les salariés de s'adresser à certains organismes externes dont les coordonnées sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur (§2).

§1. Les acteurs internes de l'entreprise

Outre l'employeur, au sein de l'entreprise les acteurs principaux dans la lutte contre le harcèlement moral sont les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et notamment le Comité Social et Économique (CSE) suite à la fusion des instances et plus particulièrement le la CSSCT, qui est la commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE en vertu de l'article. L. 2312-9 du Code du travail peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral.

En effet, aussi bien en matière de prévention, d'enquête ou d'action, le CSE est un acteur central dans la lutte contre le harcèlement moral au sein de l'entreprise. Les actions préventives à entreprendre par le CSE sont multiples.

En premier lieu, le CSE peut se renseigner auprès de la médecine du travail afin d'avoir les connaissances nécessaires pour agir en cas de dénonciation de harcèlement moral. Il peut également informer les effectifs de l'entreprise par des campagnes de sensibilisation, afin de favoriser la connaissance des phénomènes et signes permettant de détecter un cas de harcèlement.

Outre cette information, il peut également suivre une formation de santé, sécurité et conditions de travail et en appliquer son contenu, d'autant plus qu'il s'agit là d'une formation prise en charge par l'employeur.

Il lui est également possible de mener une enquête au sein de l'entreprise afin de détecter les potentiels cas de harcèlement moral, par le biais de questionnaires anonymes ou encore d'entretiens individuels.

En collaboration avec l'employeur il lui est également possible d'élaborer une charte, qui n'aura certes aucune valeur juridique, mais qui fera office de référence en réaffirmant l'interdiction de toute forme de violence ou de harcèlement au travail. Via cette charte il est également possible au CSE conjointement avec l'employeur de définir la procédure à suivre en cas de harcèlement.

Enfin le CSE doit s'assurer du respect par l'employeur de son obligation d'affichage et de la transmission des informations et documents relatifs au harcèlement moral au travail. Au même titre qu'il doit vérifier si le règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise est en conformité en ce qu'il mentionne les dispositions du Code du travail. À défaut il pourra le signaler à l'employeur et lui demander de mettre les documents en conformité avec les obligations légales qui lui incombent.

Le rôle du CSE est primordial en ce qu'il peut être directement sollicité par la victime de harcèlement moral. Il aura donc un devoir d'écoute dans un premier temps, de mise en confiance, avant de conseiller le salarié victime et de le rediriger vers un professionnel externe à l'entreprise. Le tout dans le respect d'une confidentialité relativement strict.

Pour favoriser des actions concrètes et discrètes, les membres du CSE devront travailler conjointement avec l'employeur et donc communiquer le problème à la direction de l'entreprise.

Par ailleurs, en présence d'un danger grave et imminent concernant un salarié victime de harcèlement, le CSE est également en droit d'exercer son droit d'alerte, à l'issue duquel une procédure d'enquête est immédiatement enclenchée en vertu de l'article L3212-59 du Code du travail lequel dispose que :

« Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, 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 faits de harcèlement sexuel ou moral ou 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 membre de la délégation du personnel du comité 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 membre de la délégation du personnel au comité social et économique 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 procédure accélérée au fond.

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. »

§2. Les acteurs externes de l'entreprise

Beaucoup de professionnels extérieurs à l'entreprise en sont des acteurs. Certains d'entre eux veillent à la sécurité et à la santé des collaborateurs, c'est le cas du médecin du travail. Concernant le respect de la législation on retrouve l'inspecteur du travail qui a un rôle prépondérant au sein de l'entreprise.

A- Le médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est de conduire les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Il surveille l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité du travail. Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif en ce qu'il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Le médecin du travail a un véritable rôle de conseil vis-à-vis de l'employeur, des travailleurs et des représentants du personnel.

Son rôle est de plus en plus étendu, et il se doit également de protéger la santé mentale des salariés depuis la loi de modernisation.

Dans le cadre d'un harcèlement moral, le médecin du travail peut donc proposer à l'employeur des mesures individuelles qui lui semblent adaptées au salarié victime, tel que la transformation de poste, la mutation ou encore le changement de service. Il peut également décider de soustraire un salarié d'une situation de harcèlement en le déclarant inapte à son poste de travail ou inapte à la reprise en cas d'arrêt maladie, à la suite d'une visite de reprise.

Son rôle est donc essentiel aussi bien pour l'employeur que pour le salarié, car il permet au salarié de sortir d'une situation de harcèlement au travail de façon tout à fait confidentielle puisqu'il est tenu par le secret médical. Et pour l'employeur en ce qu'il représente un atout considérable pour identifier les besoins des salariés et les carences de l'entreprise en termes de santé et de sécurité au travail.

B- L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail a une multitude de rôles : conseiller, informer, contrôler etc. Au même titre que ses moyens d'action, les missions de l'inspecteur du travail sont très étendues. Il veille à l'application du Code du travail au sein de l'entreprise. En cas de harcèlement moral, il a donc la possibilité d'agir, notamment en faisant modifier le règlement intérieur qui doit être soumis à la Direction Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), ou encore en faisant appliquer certaines obligations de prévention de l'employeur telles que la tenue du document unique d'évaluation des risques.

Par ailleurs, le salarié victime de harcèlement moral peut également saisir l'inspecteur du travail pour 'l'informer de l'existence d'une situation de harcèlement moral. À l'issue de quoi, l'inspecteur effectuera une enquête contradictoire dans l'entreprise, auprès notamment de l'employeur et des délégués du personnel pour recueillir leurs témoignages et avis.

Si le harcèlement moral est identifié, celui-ci le dénoncera à l'employeur qui sera enjoint de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser la situation de harcèlement moral. Il a également la possibilité de transmettre directement son rapport à la justice et saisir le Procureur de la République dans le cas d'un harcèlement moral à l'égard d'un salarié protégé.

C- Les syndicats

En général, les syndicats de l'entreprise doivent procéder à l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts d'ordre matériel et moral, aussi bien à l'échelle collective qu'à l'échelle individuelle. Ainsi, les syndicats ont des prérogatives d'ordre professionnelles et participent à ce titre également à des organismes. Ils ont, enfin, des attributions au sein des entreprises. Ces attributions convergent sur la protection des droits des salariés dans leur ensemble, et donc la protection des employés contre le harcèlement moral.

CHAPITRE 2 – LA RÉPRESSION DU HARCÈLEMENT MORAL

SECTION 1 : Les solutions judiciaires

Il arrive que les solutions proposées par l'entreprise face au harcèlement moral se révèlent insuffisantes. À ce niveau, il revient donc de mettre en œuvre les solutions externes telles que l'action en justice ou la médiation. Des solutions qui visent notamment l'intervention de professionnels externes tel qu'un avocat, un psychiatre ou encore diverses structures d'aide aux victimes de harcèlement moral.

§1. Les actions en justice en cas de harcèlement moral

A- L'action publique

L'action publique peut être exercée au-delà de la personne des dirigeants de l'entreprise.

1- Les personnes susceptibles d'être punies

La question s'est posée de savoir si des salariés pouvaient être poursuivis pour complicité de harcèlement moral de salariés dont ils étaient les anciens supérieurs hiérarchiques. Cette possibilité a été admise par la Cour de cassation par un arrêt en date du 5 juin 2018, en considérant que les prévenus par leur participation à la politique interne de l'entreprise ont influé sur la situation de l'ensemble du personnel du groupe, y compris des salariés n'appartenant pas à leur service¹⁸.

Cette décision s'inscrit donc dans une conception relativement large de la notion d'auteur de harcèlement moral et complète la jurisprudence relative à la reconnaissance du harcèlement moral managérial, lié aux méthodes utilisées par l'employeur¹⁹.

Une décision relativement cohérente en ce que les articles L1152-1 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal n'apportent aucune précision quant à l'auteur des agissements fautifs, mais définissent le harcèlement moral au regard de son objet ou de ses effets, à

¹⁸ Crim., 5 juin 2018, n°17-87.524.

¹⁹ Soc. 10 nov 2009, n° 07-45.321, Bull. V, n°247; RJS 1/10 n°8

savoir une dégradation des conditions de travail des salariés victimes de harcèlement moral.

Bien que généralement les faits de harcèlement moral proviennent de l'employeur, le délit de harcèlement moral peut être caractérisé en l'absence de tout lien hiérarchique dès lors qu'ils ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail²⁰.

Il a également été admis par la Haute Juridiction qu'un tiers à l'entreprise pouvait être reconnu responsable s'il exerçait, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés²¹

2- La prescription de l'action et les conflits d'infraction

Le harcèlement moral étant une infraction d'habitude, la prescription ne commence à courir qu'à compter du dernier acte caractérisant cette habitude, et ce, quelle que soit la date à laquelle ont été commis les actes précédents²². Ce qui trouve tout son sens en matière de harcèlement moral, celui-ci nécessitant, pour être caractérisé, des agissements répétés.

Par ailleurs, en raison de certaines similitudes entre les délits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral, de discrimination, ou toute autre forme de violence au travail, certaines situations peuvent engendrer des difficultés liées au cumul d'infractions.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a donc jugé qu'un prévenu pouvait être condamné pour des infractions de harcèlement moral et de délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, dès lors que ces infractions bien que procédant des mêmes agissements entraînent la violation d'intérêts distincts²³.

3- Les peines encourues

Depuis l'harmonisation des peines avec le délit de harcèlement sexuel, le délit de harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

²⁰ Crim. 6 déc. 2011, n°10-83-266, Bull. crim. N° 249

²¹ Soc. 1^{er} mars 2011, n°09-69.616, Bull. V, n°53

²² Crim., 19 juin 2019, n°18-85.725

²³ Crim. 6 fév 2007, Bull. crim., n°29

En effet, lors de son introduction dans le Code pénal, la peine était moins élevée puisqu'il s'agissait d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

La loi n°2012-954 en date du 6 août 2012, qui a incriminé le harcèlement sexuel près l'abrogation de l'article 222-33 du Code pénal par le Conseil constitutionnel dans sa décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012, a aligné les peines du harcèlement moral sur celles du harcèlement sexuel, elles-mêmes aggravées.

B- L'action civile

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral peut exercer l'action civile personnelle sur le fondement de l'article 2 du Code de procédure pénale.

1- La responsabilité civile de l'employeur

En matière de harcèlement moral, la responsabilité de l'employeur sera engagée si celui-ci est déclaré coupable par le juge pénal.

Elle peut néanmoins également être engagée sans qu'aucune faute pénale ne soit commise par celui-ci en vertu de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs. En tout état de cause, l'absence de faute de l'employeur ne l'exonère en rien de sa responsabilité²⁴.

L'employeur se rend également responsable du fait de ses subordonnés qui exercent de fait ou de droit une autorité sur ses salariés ²⁵.

Néanmoins, la chambre sociale de la Cour de cassation par un arrêt en date du 1^{er} juin 2016 a infléchi sa jurisprudence. Elle a en effet jugé que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L4121-2 du Code du travail et qui, informé de*

²⁴ Soc. 21 juin 2006

²⁵ Soc. 19 oct. 2011, D.2011, AJ, 2661

l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser »²⁶

Concernant la responsabilité du commettant du fait de son préposé qui serait donc l'auteur de faits de harcèlement moral. La chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que la faute pénale du préposé dont résulte la faute civile ne peut être contestée par le commettant lorsqu'elle constitue le fondement d'une condamnation pénale définitive²⁷.

Il convient également de préciser que le Conseil d'État a rappelé qu'en matière de harcèlement moral le comportement de la victime n'exonère en rien l'employeur de sa responsabilité, « *La nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui* »²⁸

2- La constitution de partie civile

a- Les victimes

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral peut demander réparation sur le fondement de l'article 2 du Code de procédure pénale au même titre que la victime de harcèlement sexuel.

Il s'est toutefois posé la question des victimes de harcèlement moral par ricochet, l'action d'une victime de harcèlement par ricochet a été déclarée recevable par la Chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 5 février 2013. En effet, une Cour d'appel a reconnu que la veuve de la personne victime de harcèlement était légitime à demander réparation, le harcèlement moral subit par son mari ayant eu des conséquences sur sa vie de couple.

²⁶ Soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702

²⁷ Crim., 13 nov. 2018, n° 17-81.398

²⁸ CE 11 juillet 2011, n° 321225

b- Les associations et les syndicats

À la différence de ce qui a été jugé en matière de harcèlement sexuel, les associations ne sont pas habilitées à exercer l'action civile sur le fondement du harcèlement moral contrairement aux syndicats qui sont tout à fait recevables à se constituer partie civile dès lors que les agissements fautifs ont pour effet de porter atteinte aux conditions d'emploi et à la santé d'un salarié de l'entreprise²⁹.

En effet, le Code du travail en son article L.1154-2, autorise l'action du syndicat sur le fondement des articles L.1152-1 à L.1152-3 dans les conditions des actions en substitution. Elle permet au syndicat d'exercer en justice certaines actions en faveur du salarié sans avoir à justifier d'un mandat de celui-ci, car le salarié renonce très souvent à l'exercer pour ne pas avoir à subir de représailles de son employeur. Cette action est réalisée au bénéfice des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et avec l'accord de l'intéressé qui peut mettre fin à l'instance à tout moment. Le syndicat bénéficiant en outre d'un partage de la charge de la preuve des faits.

Concernant l'action syndicale générale qui peut être exercée sur le fondement de l'article L.2132-3 du Code du travail, lequel disposant que : « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ». Elle a été déclarée recevable sur le fondement du harcèlement moral, en ce que, en l'espèce, les agissements fautifs ont eu pour effets de porter atteinte aux conditions d'emploi et à la santé d'un salarié et donc à porter atteinte aux intérêts collectifs de la profession³⁰. Il s'agit d'une véritable reconnaissance du harcèlement dit institutionnel.

²⁹ Crim. 5 fév 2013 n° 11-89.125

³⁰ Cass.crim, 5 févr. 2013, n° 11_89.125

§2. La preuve du harcèlement moral

A- Les conditions de preuve

En vue de faciliter la sanction contre le harcèlement moral, le législateur a mis en place un régime de sanction adapté.

En vertu de l'article L. 1154-1 du Code du travail, la charge de la preuve du harcèlement ne pèse pas sur le salarié, bien qu'il doive être en mesure de présenter des éléments de faits supposant l'existence d'un harcèlement. En modifiant la rédaction de cet article la Loi travail du 8 août 2016³¹ a aligné les dispositions relatives à la preuve du harcèlement sur celles de la preuve des discriminations.

En effet, une fois la présomption établie, il appartient à l'employeur de justifier que les mesures étaient justifiées par des motifs étrangers à tout harcèlement. Par exemple, l'employeur devra prouver l'absence de lien de causalité entre l'état de santé du salarié et ses agissements.

Pour des raisons évidentes, la Cour de cassation a précisé que les dispositions de l'article L.1154-1 du Code du travail ne trouvent pas à s'appliquer lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral³².

³¹ Loi n°2016-1088 du 9 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

³² Cass. Soc., 7 fév. 2012, n° 10-17.393

B- La licéité des enquêtes probatoires

L'employeur est tenu par une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés, qui doit le conduire à agir en cas de dénonciation de faits de harcèlement. La première réaction est souvent d'enquêter sur les faits, parfois avec l'aide d'un prestataire externe.

1- Une licéité variable

Le Code du travail, en son article L.1222-4, prévoit qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à la connaissance de celui-ci.

Si l'employeur dispose, en vertu de son pouvoir de direction, de la possibilité de surveiller et de contrôler ses salariés durant le temps de travail, il ne peut donc pas mettre en œuvre un dispositif de contrôle clandestin, lequel serait déloyal.

C'est sur ce fondement que la Cour de cassation a jugé que des comptes rendus de filatures réalisés par un détective privé mandaté par l'employeur à l'insu du salarié constituent des moyens de preuves illicites³³.

Les modes de preuves obtenues par ce type de stratagèmes sont donc, par principe, irrecevables. À l'inverse, les preuves issues d'un contrôle de l'activité du salarié durant son temps de travail et sur son lieu de travail par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission sont recevables³⁴.

En application des principes rappelés ci-avant, lorsque l'enquête est réalisée par un tiers à l'entreprise, elle devrait être considérée comme licite à la condition essentielle que la personne mise en cause en ait été informée, voire ait été entendue au cours des investigations.

La Cour de cassation a toutefois adopté à plusieurs reprises une position plus souple en jugeant notamment qu'un audit comptable confié par l'employeur à une société extérieure ne constituait pas une preuve illicite dès lors que, si la salariée licenciée n'avait pas été

³³ Cass. Soc., 22 mai 1995, n° 13-18.427

³⁴ Cass. Soc., 5 nov 2014, n°13-18.427

préalablement informée de l'intervention de la société, elle n'avait pas été tenue à l'écart puisqu'elle avait été entendue pendant la réalisation de cet audit³⁵.

Elle a également jugé qu'un audit ne constituait pas une preuve illicite dès lors que le cabinet d'audit avait répondu dans son rapport définitif à toutes les contestations émises par la salariée, ce dont il résulte que celle-ci n'avait pas été tenue à l'écart de la mesure d'expertise comptable destinée à contrôler son activité³⁶.

2- La licéité du recours à un prestataire externe

La Cour de cassation vient de juger, par un arrêt en date du 17 mars 2021³⁷ que le rapport issu d'une enquête par un prestataire externe est un moyen de preuve licite, même si elle a été montée à l'insu du salarié mis en cause.

En effet, à la suite de la dénonciation par plusieurs salariés d'agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral, l'employeur convient, avec les représentants du personnel, de missionner un cabinet d'audit afin d'accompagner psychologiquement les salariés concernés, d'une part, et de recueillir leurs témoignages, d'autre part. Le rapport rendu est accablant pour la salariée mise en cause : il révèle qu'elle a proféré des insultes à caractère racial et discriminatoire et causé de fortes perturbations de l'organisation et de l'efficacité collective. Licenciée pour faute grave, la salariée conteste la mesure, estimant que n'ayant pas été entendu au cours de l'enquête, ni même informé de son existence, le rapport n'était pas une preuve recevable. La Cour de cassation lui a donc donné tort.

Les juges estiment qu'une enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise à la règle selon laquelle aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance, et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié.

³⁵ Cass. Soc., 26 janv 2016, n°14-19. 002

³⁶ Cass. Soc., 28 fév 2018, n° 16-19.934

³⁷ Cass. Soc., 17 mars 2021, n°18-25. 597

De plus il est intéressant de souligner que la Cour de cassation emploie les termes « enquête effectuée au sein de l'entreprise », alors même que celle-ci a été confiée à un prestataire externe. Une enquête est donc interne lorsqu'elle porte exclusivement sur l'activité professionnelle du salarié, qu'elle soit menée par un service de l'entreprise ou par un organisme externe.

3- La valeur probatoire des rapports

Le rapport produit à l'issue d'une enquête en l'absence d'information et d'audition de la personne mise en cause est donc une preuve recevable, l'objet du débat relèvera donc de la valeur probatoire du rapport.

La Cour de cassation a déjà statué sur la question en considérant que le juge n'est évidemment pas tenu par les conclusions d'une enquête interne, et de surcroît dans une affaire de harcèlement³⁸.

S'il est possible de procéder à une enquête sans en informer au préalable la personne mise en cause, le rapport produit lui, peut être remis en cause par les juges même s'il paraît à de nombreux égards susceptibles d'emporter la conviction des juges.

Toutefois, un rapport d'enquête se fondant uniquement sur des témoignages anonymes ne pourra pas emporter la conviction des juges, jugé insuffisant³⁹.

³⁸ Cass. Crim., 8 juin 2010 n° 10-80.570

³⁹ Cass. Soc., 4 juill. 2018, n°17-18.241

SECTION 2 : Les solutions extrajudiciaires

§1. La place de la médiation

La médiation est une solution extra judiciaire visant à définir l'intervention d'un tiers pour faciliter la circulation d'informations, éclaircir ou rétablir des relations. Ce tiers, qui est nécessairement neutre, impartial et indépendant est donc le médiateur.

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral, peut, avant toute chose demander la mise en œuvre d'une procédure de médiation sur le fondement de l'article 1152-6 du Code du travail lequel disposant que : « *Une procédure de médiation peut être mise en œuvre 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* ».

Cette procédure suppose donc la désignation d'un médiateur, un tiers de l'entreprise ou non, d'un commun accord entre le salarié qui s'estime victime et le prétendu harceleur. Cette décision apparaît comme une première prise de contact, indispensable afin de renouer le dialogue et assurer l'efficacité de la médiation.

Le médiateur, une fois désigné, prend connaissance des relations entre les deux protagonistes et leur permet au cours d'une réunion d'exprimer leur point de vue librement, l'objectif étant de favoriser la communication entre les parties et de mettre fin à une situation de harcèlement ou perçue comme telle au moyen d'un accord.

En cas d'échec de la médiation, le médiateur informera les parties des sanctions pénales encourues et des garanties procédurales dont bénéficie la victime. Si la médiation en matière de harcèlement moral connaît un grand succès dans les entreprises, dans la plupart des cas, la faillite d'une telle procédure mène les parties en contentieux.

Elle constitue selon les termes de Maître BECAM, avocat spécialiste en droit du travail, une « *réponse opportune à la « judiciarisation » croissante des relations sociales* »⁴⁰. Elle dispose en effet de nombreux avantages en ce qu'elle garantit, dans un premier temps

⁴⁰ Florian BECAM, *Harcèlement moral et prévention des risques psychosociaux*

la confidentialité des échanges et donc l'image de l'entreprise. Par la rédaction d'un accord commun, elle répond aux volontés des parties qui doivent toutes deux le signer et s'engager à l'appliquer, contrairement à la procédure contentieuse dont la solution dépendra de l'appréciation des juges.

Enfin cette procédure présente l'énorme avantage de désengorger les tribunaux et d'éviter une procédure qui peut s'avérer parfois extrêmement longue et coûteuse.

Une procédure qui présente des avantages considérables donc et qui est, à ce titre, recommandée par l'accord interprofessionnel en date du 26 mars 2012 ou encore par des accords de branches tels que l'accord du 17 juin 2011 entre l'AFB et les syndicats qui précise, au sujet de la médiation, « *qu'elle est « le garant d'une procédure menée en toute objectivité et confidentialité »* ».

Il convient toutefois de nuancer ces propos, car toutes les situations de harcèlement moral ne peuvent faire l'objet d'une médiation. Outre le fait que le salarié victime refuse la médiation, parfois, le conflit est tel que des mesures répressives sont indispensables et le contentieux est inévitable.

§2. Les autres moyens inhérents au salarié

Le salarié qui ne trouve aucune solution satisfaisante au sein de l'entreprise et qui ne souhaite pas attirer son employeur devant le Conseil de prud'hommes dispose d'autres solutions qui nécessitent de quitter l'entreprise.

A- L'arrêt de travail

Dans une situation de harcèlement moral, deux cas de figure peuvent se présenter.

Le salarié peut être contraint de se mettre en arrêt maladie parce que sa santé morale ou physique est altérée, il peut s'agir d'un arrêt maladie classique qui obéit aux règles ordinaires. Le second cas de figure suppose que la détérioration de la santé mentale du salarié est due au harcèlement moral, elle peut donc constituer un accident de travail.

En effet, il a été admis dans un arrêt en date du 1^{er} juillet 2003, qu'une dépression nerveuse apparue soudainement après un entretien avec la hiérarchie peut constituer un accident du travail ⁴¹

En cas d'arrêt maladie ou d'accident de travail ayant pour cause une situation de harcèlement moral, l'employeur risque d'être considéré comme ayant commis une faute inexcusable. La Cour de cassation définit la faute inexcusable comme « *un manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le salarié, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* » (Cass., 2^e civ, 8 octobre 2020)⁴².

Pour ce faire trois conditions doivent être réunies, l'employeur connaît où aurait dû connaître la situation de harcèlement moral, l'employeur n'a pris aucune mesure pour y mettre fin et la faute de l'employeur est une cause nécessaire de l'accident ou de la maladie.

À ce sujet, le bore out d'un salarié, qui consiste à souffrir d'épuisement professionnel par l'ennui (le contraire du burn-out donc), peut être constitutif d'un harcèlement moral dès lors qu'il n'est pas démontré par l'employeur que celui-ci n'est pas lié à des agissements de harcèlement moral et que toute décision est justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement⁴³.

Les arrêts de travail répétés sont néanmoins la solution la plus rependue chez les salariés pour fuir une situation de harcèlement moral. Ce n'est néanmoins pas une solution pérenne, le spectre du retour dans l'entreprise rendant difficile le processus de guérison.

Cette solution ne trouve donc pas une efficacité satisfaisante sur la durée en raison de la perspective de réintégration du salarié au sein de l'entreprise, l'inaptitude médicale est alors très utilisée par les médecins du travail.

⁴¹ Cass. 2^e civ. 1^{er} Juill 2003. n° 02-30.576

⁴² Cass., 2^e civ., 8 octobre 2020. N° 18-26.677

⁴³ CA Paris 2 juin 2020 RG 18/05421

B- L'inaptitude médicale

Un harcèlement moral peut être la cause directe d'une inaptitude médicale d'un salarié. En effet, dans le cas où un salarié ne peut plus se rendre sur son poste de travail en raison de troubles psychiques dus à un harcèlement moral le médecin du travail peut, au cours de la seconde visite médicale de reprise, décider de déclarer le salarié inapte définitivement au poste occupé voir même inapte à tout poste au sein de la même entreprise. En cas de déclaration d'inaptitude, l'employeur est alors dans l'obligation, dans un délai d'un mois, de rechercher des solutions de reclassement pour le salarié en respectant une procédure de consultation du CSE relativement strict. Il adressera lors par courrier ses diverses propositions au salarié concerné qui aura la possibilité ou non d'accepter, en cas de refus, l'employeur pourra le licencier.

Néanmoins, la grande particularité de l'inaptitude causée par des faits de harcèlement moral est qu'en cas de licenciement, celui-ci est nul⁴⁴. Ce qui signifie qu'un salarié déclaré inapte à la suite d'un harcèlement moral ne peut être licencié en raison de son inaptitude. Le salarié dispose alors d'un délai de deux ans pour faire reconnaître le harcèlement moral et faire qualifier le licenciement dont il a fait l'objet de licenciement abusif.

Donc en cas de harcèlement le salarié doit absolument faire reconnaître l'origine de son inaptitude, décision prise par la sécurité sociale.

Cette reconnaissance est d'une importance considérable en ce qu'elle représente un élément déterminant pour le conseil de prud'hommes afin qu'il admette le l'existence du harcèlement et estime le préjudice qui en découle. Ainsi en vue de cette reconnaissance, la seule production de documents médicaux est insuffisante ⁴⁵. Il reviendra ensuite à l'employeur de prouver le contraire, à savoir, que les faits énoncés par le salarié sont étrangers à tout harcèlement.

⁴⁴ Cass. Soc., 24 juin 2009, n° 43994

⁴⁵ Chambre sociale, 29 janvier 2013 n° 11-22174

En cas de licenciement nul, le salarié aura la possibilité de réintégrer ses fonctions ou un poste équivalant au sein de la même entreprise. Une situation relativement épisodique en ce que le salarié qui se prévaut d'une telle situation ne souhaite pas réintégrer l'entreprise dans laquelle il a subi de tels agissements.

En cas de refus de réintégration, le salarié pourra prétendre à une indemnisation du préjudice fixée à 6 mois de salaire minimum et la réparation du préjudice résultant de la violation de l'obligation de prévention du harcèlement incombant à l'employeur, en sus des indemnités spéciales de licenciement et de la compensation financière de préavis et de congés payés.

Cette nullité du licenciement en cas de harcèlement moral trouve tout son sens en ce qui concerne la protection du salarié, car dans le cas contraire l'employeur pourrait se servir du harcèlement moral pour licencier un salarié.

A. La prise d'acte de la rupture du contrat de travail

La prise d'acte est une qualification autonome issue de la jurisprudence. Elle désigne la rupture du contrat de travail par le salarié pour des faits qu'il reproche à son employeur.

Elle implique que le salarié saisisse par la suite le juge afin qu'il statue sur les conséquences de la rupture. Seul le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail tant que le contrat n'est pas définitivement rompu par l'employeur, de plus, la prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme⁴⁶.

En application de l'article L. 1451-1 du Code du travail, « *lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine* ». Pour l'application de cet article, il n'est pas fait de distinction entre la rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la

⁴⁶ Cass.soc., 4 avr. 2007

requalification en une prise d'acte aux torts de l'employeur (Cass. soc., 18 sept. 2019, n°18-15.765).

La prise d'acte de la rupture entraîne une rupture immédiate. Une fois reçue par l'employeur, « la prise d'acte de la rupture par le salarié ne peut être rétractée » même avec l'accord de l'employeur (Cass. soc., 14 oct. 2009).

La justification de la prise d'acte suppose une faute que le salarié reproche à son employeur. Le manquement reproché à l'employeur doit être rattaché à une obligation issue du contrat de travail relevant soit de la loi, soit du statut collectif, soit de l'une des clauses du contrat et les faits reprochés doivent être antérieurs à la rupture (Cass. soc., 9 oct. 2013).

Par ailleurs, la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail n'est pas justifiée en raison de faits de harcèlement anciens, n'ayant duré que quelques semaines et que l'employeur a fait cesser dès qu'il en a eu connaissance (Cass. Soc., 19 juin 2019)⁴⁷.

La règle selon laquelle la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul toutes les fois ou si, dans la même situation un licenciement avait été prononcé, il aurait été jugé nul, est issue de la jurisprudence et a été consacrée par le législateur à l'occasion des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 modifiée par la loi du 29 mars 2018. Ainsi en vertu de l'article L.1235-3-2 du Code du travail, lorsque la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, il doit être fait application du premier alinéa de l'article L1235-3-1 dudit Code.

Dans un tel cas de figure la question relative à la réintégration du salarié dans l'entreprise ne se pose pas puisqu'il a lui-même fait le choix de quitter son poste.

Il faut toutefois rester vigilant, car la prise d'acte injustifiée produit les effets d'une démission (Cass. Soc, 19 janv. 2005). Il en résulte que « *le salarié peut être condamné à indemniser l'employeur pour non-respect du préavis* », sauf s'il l'a exécuté.

⁴⁷Cass. Soc, 19 juin 2019, n°17-31.182

Par conséquent, le harcèlement moral justifie la prise d'acte aux torts de l'employeur dès lors que les manquements invoqués par le salarié, à l'appui d'une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, rendent impossible la poursuite de la relation de travail, la prise d'acte est alors prononcée aux torts de l'employeur⁴⁸.

B. La démission

Enfin, le salarié victime peut décider de mettre fin aux faits de harcèlement moral dont il est victime en démissionnant. Il est tout à fait possible de démissionner en cas de harcèlement moral en ce que la démission reste le moyen le plus simple de mettre fin au contrat de travail. Elle se formalise oralement ou au moyen d'un courrier adressé à l'employeur.

Dans de nombreuses situations la Cour de cassation a eu l'occasion d'affirmer que la démission du salarié ne pouvait être valable lorsque cette décision découlait directement de l'attitude de l'employeur envers le personnel de l'entreprise de nature à créer un climat social insupportable aux effets néfastes pour la santé des salariés⁴⁹.

En conséquence, le salarié peut exercer contre son employeur, devant la juridiction prud'homale, un recours en nullité de sa prétendue démission, ⁵⁰toujours selon l'article L.1152-3 du Code du travail « 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 ».

Les solutions extrajudiciaires peuvent donc se révéler relativement efficaces, elles nécessitent toutefois, dans la majeure partie des cas d'être associée à des actions devant le Conseil de prud'hommes, notamment en cas de reconnaissance de la prise d'acte de la rupture. Les solutions judiciaires apportent également aux victimes la garantie d'une indemnisation du préjudice non négligeable.

⁴⁸ Cass.soc. 28 mars 2018 n° 16-20.020

⁴⁹ Cass. Soc., 30 mars 2011, n°09-43.123

⁵⁰ Cass. Soc., 9 mai 2007, n° 05-41.324

CONCLUSION

Le harcèlement sous toutes ses formes est un sujet majeur, au centre des préoccupations actuelles en matière de droit du travail.

Dans les entreprises, de nombreuses enquêtes diligentées font état d'une hausse constante de la fréquence et de l'intensité des facteurs de stress. Certaines méthodes de management provoquent des risques psychosociaux en augmentation, qui nuisent à la fois à la santé des travailleurs et à l'efficacité de l'entreprise.

Face à un contexte entrepreneurial de plus en plus concurrentiel, les systèmes organisationnels peuvent aisément devenir pathogènes et conduire à du harcèlement moral.

Ainsi le harcèlement moral ou mobbing, peut aussi bien résulter de la politique interne qu'être provoqué par des comportements individuels de responsables hiérarchiques ou collègues.

La protection des salariés face au harcèlement moral est donc un enjeu majeur pour notre société, encore plus compte tenu de la conjoncture actuelle.

Il est important de constater que la tendance jurisprudentielle s'inscrit plutôt dans une protection du salarié avec un élargissement de la qualification de harcèlement moral et de nombreuse intervention du législateur sur le sujet. Avec notamment la reconnaissance du harcèlement institutionnel et la reconnaissance quasi systématique de la faute inexcusable de l'employeur en la matière.

Nous pouvons donc affirmer que le régime est favorable aux salariés, un régime qui nécessite toutefois une certaine vigilance, en ce qu'il ne faudrait pas parvenir à une réduction du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié pourrait être amené, à terme, à confondre une situation de stress, ou d'activité causées par une activité professionnelle intensive et invoquer des faits de harcèlement moral.

Il s'agit donc pour les Juges d'effectuer un véritable exercice de funambule afin de ne pas systématiquement placer les salariés en victime et diaboliser les entreprises.

Le harcèlement moral appelle donc à de nouvelles réflexions notamment sur les moyens de lutte à mettre en place au sein de l'entreprise en vue d'agir en amont et de limiter les recours contentieux sur le sujet.

BIBLIOGRAPHIE

I. Dictionnaires et encyclopédie

- *Lexique des termes juridiques 2021-2022 - 29e ed.* / Thierry Debard - Serge Guinchard
- *Dictionnaire élémentaire du droit - 2e ed.* / Dominique Chagnollaude de Sabouret

II. Ouvrages généraux, traités, manuels

- *Droit pénal du travail : infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale* par Alain Cœuret, Elisabeth Fortis, François Duquesne.
- *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon* sous la direction de Loïc Lerouge
- *Harcèlement au travail. Tome 2. La sanction du système dans les secteurs privés et publics* par Denis Hanot
- *Droit du travail 2019* par François Duquesne
- *Droit du travail* par Antoine Cristau, en coordination avec Didier Schlachter ; préface de Gérard Gélinau-Larrivet.
- *Droit du travail : droit vivant* par Jean-Emmanuel Ray.
- *Droit pénal social : droit pénal du travail et de la sécurité sociale* par Renaud Salomon, Agnès Martinel

III. Ouvrages spéciaux, monographies, thèses, mémoires

IV. Études, doctrines et articles

V. Notes, observations, commentaires et jurisprudences

VI. Études, rapports et Internet

TABLE DE JURISPRUDENCE

Cass.soc., 24 sept.2014, n°13-16.666 :
Cass. Soc., 23 nov. 2011
Cass. Soc., 19 nov 2014, n°13-17.729
Cass.Soc. 28 fév. 2002, n°99-18389
Cass.Soc. 25 novembre 2015, Air France
Cass. Soc., 30 Janv. 2019, n°17-28.905, F+P+B
Cass.soc., 11 mars 2015 n°13-18603
CA Versailles, 19 mai 2011, n°10-00954
Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-70.902
Cass.Soc. 27 nov. 2019 n° 18-10.551
Cass. Doc., 3 fév. 2010, n°08-44.019
Cass.Soc., 23 oct 2013 n°12-20.760
Cass. Soc., 25 nov. 2015, n°14-24.444
Cass. Soc., 22 sept. 2016, n° 15-14.005
Crim.,5 juin 2018, n°17-87.524.
Soc. 10 nov 2009, n° 07-45.321, Bull. V, n°247; RJS 1/10 n°8
Crim. 6 déc. 2011, n°10-83-266, Bull. crim.? N° 249
Soc. 1^{er} mars 2011, n°09-69.616, Bull. V, n°53
Crim., 19 juin 2019, n°18-85.725
Crim. 6 fév 2007, Bull. crim., n°29
Soc. 21 juin 2006
Soc. 19 oct. 2011, D.2011, AJ, 2661
Soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702
Crim.,13 nov.2018, n° 17-81.398
CE 11 juillet 2011, n° 321225
Crim. 5 fév 2013 n° 11-89.125
Cass.crim, 5 févr. 2013, n° 11_89.125
Loi n°2016-1088 du 9 août 2016
Cass. Soc., 7 fév. 2012, n° 10-17.393
Cass. Soc., 22 mai 1995, n° 13-18.427
Cass. Soc., 5 nov 2014, n°13-18.427
Cass. Soc., 26 janv 2016, n°14-19. 002
Cass. Soc., 28 fév 2018, n° 16-19.934
Cass. Soc., 17 mars 2021, n°18-25. 597
Cass. Crim., 8 juin 2010 n° 10-80.570
Cass. Soc., 4 juill. 2018, n°17-18.241
Cass. 2^e civ. 1^{er} Juill 2003. n° 02-30.576
Cass., 2^e civ., 8 octobre 2020. N° 18-26.677
CA Paris 2 juin 2020 RG 18/05421
Cass. Soc., 24 juin 2009, n° 43994
Chambre sociale, 29 janvier 2013 n° 11-22174
Cass. Soc, 19 juin 2019, n°17-31.182
Cass.soc. 28 mars 2018 n° 16-20.020
Cass. Soc., 30 mars 2011, n°09-43.123
Cass. Soc., 9 mai 2007, n° 05-41.324

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 – LA PROTECTION DES SALARIÉS FACE AU HARCÈLEMENT MORAL	13
SECTION 1 : LA RESPONSABILITE DE L’EMPLOYEUR FACE AU HARCELEMENT MORAL	13
§1. Une obligation de prévention du harcèlement moral au travail	13
A- L’obligation de sécurité	13
B- Le contenu et les effets de l’obligation de sécurité	15
§2 Une obligation de réparation et de répression du harcèlement moral	20
SECTION 2 : Les autres acteurs de la protection des salariés face au harcèlement moral	23
§1. Les acteurs internes de l’entreprise	23
§2. Les acteurs externes de l’entreprise	25
A- Le médecin du travail	25
B- L’inspecteur du travail	26
C- Les syndicats	27
CHAPITRE 2 – LA RÉPRESSION DU HARCÈLEMENT MORAL	28
SECTION 1 : Les solutions judiciaires	28
§1. Les actions en justice en cas de harcèlement moral	28
A- L’action publique	28
B- L’action civile	30
§2. La preuve du harcèlement moral	33
A- Les conditions de preuve	33
B- La licéité des enquêtes probatoires	34
SECTION 2 : LES SOLUTIONS EXTRAJUDICIAIRES	37
§1. La place de la médiation	37
§2. Les autres moyens inhérents au salarié	38
A- L’arrêt de travail	38
B- L’inaptitude médicale	40
§1. Une obligation de prévention du harcèlement moral au travail	13
A- L’obligation de sécurité	13

B-	Le contenu et les effets de l'obligation de sécurité	15
1-	Une obligation d'information et de formation et des outils multiples	15
a-	L'information et la formation des salariés	15
b-	Des outils multiples	18
2-	Une réponse adaptée de l'employeur	18
§2 Une obligation de réparation et de répression du harcèlement moral		20
SECTION 2 : Les autres acteurs de la protection des salariés face au harcèlement moral		23
§1. Les acteurs internes de l'entreprise		23
§2. Les acteurs externes de l'entreprise		25
A-	Le médecin du travail	25
B-	L'inspecteur du travail	26
C-	Les syndicats	27
CHAPITRE 2 – LA RÉPRESSION DU HARCÈLEMENT MORAL		28
SECTION 1 : Les solutions judiciaires		28
§1. Les actions en justice en cas de harcèlement moral		28
A-	L'action publique	28
1-	Les personnes susceptibles d'être punies	28
2-	La prescription de l'action et les conflits d'infraction	29
3-	Les peines encourues	29
B-	L'action civile	30
1-	La responsabilité civile de l'employeur	30
2-	La constitution de partie civile	31
a-	Les victimes	31
b-	Les associations et les syndicats	32
§2. La preuve du harcèlement moral		33
A-	Les conditions de preuve	33
B-	La licéité des enquêtes probatoires	34
1-	Une licéité variable	34
2-	La licéité du recours à un prestataire externe	35
3-	La valeur probatoire des rapports	36
SECTION 2 : LES SOLUTIONS EXTRAJUDICIAIRES		37
§1. La place de la médiation		37
§2. Les autres moyens inhérents au salarié		38
A-	L'arrêt de travail	38
B-	L'inaptitude médicale	40

LE HARCÈLEMENT MORAL ET LA PROTECTION DES SALARIÉS

Auteur : ACHAMMAMI Dalila

Date : 2021

Résumé :

Le harcèlement moral ou mobbing, constitue toutes les pratiques répétées qui ont pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié, ou encore de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité. Il s'agit d'une conduite abusive qui vise ou conduit à dégrader les conditions de travail. Sévèrement puni par la loi, il concerne une personne sur six en France.

Il est au cœur de l'actualité juridique en droit du travail et a fait l'objet de nombreuses évolutions ces dernières années.

Face à ce phénomène de société de plus en plus important, et compte tenu des exigences en matière de performance en entreprise qui elles aussi, se veulent être de plus en plus conséquentes se pose la question de la protection des salariés. Quelle protection pour le salarié ?

Une protection qui doit se montrer efficace compte tenu de l'enjeu en termes de santé, mais qui doit également être conciliée avec le pouvoir de direction de l'employeur et éviter toute diabolisation de celui-ci.

Mots clés : HARCÈLEMENT MORAL / JURIDIQUE/
MÉDIATION / PROCÉDURE