



LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SON APPREHENSION PAR LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Mémoire réalisé par Amélie POUCHELE.

Sous la direction de Madame Céline LEBORGNE- INGELAERE, Maîtresse de Conférences
en droit privé à l'Université de Lille.

Mémoire réalisé dans le cadre du Master 2 Droit de la Santé en Milieu de Travail.

Année universitaire 2021/2022.

Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont aidée lors de la rédaction de ce mémoire.

Dans un premier temps, je voudrais remercier ma directrice de mémoire Madame Céline LEBORGNE-INGELAERE, Maîtresse de Conférences en droit privé à l'Université de Lille, pour son écoute et ses précieux conseils.

Je tiens à remercier également tous mes professeurs et les intervenants professionnels pour m'avoir apportée de nombreuses informations théoriques mais aussi pratiques sur le sujet du harcèlement moral.

Enfin, je souhaite remercier mes parents et mon frère pour leur soutien permanent et leurs encouragements.

Table des abréviations

CA : Cour d'appel.

Cass. crim. : Chambre criminelle de la Cour de cassation.

Cass. soc. : Chambre sociale de la Cour de cassation.

C. civ. : Code civil.

Cons. prud'h. : Conseil de prud'hommes.

C. pén. : Code pénal.

C. trav. : Code du travail.

C. santé publ. Code de la santé publique.

CPP : Code de procédure pénale.

CSE : Comité social et économique.

CSSCT : Commission santé, sécurité et conditions de travail.

CSSMP : Comité Stratégique de la Santé Mentale et de la Psychiatrie.

DARES : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques.

DGT : Direction générale du travail.

DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels.

INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques.

JO : Journal officiel.

OIT : Organisation internationale du travail.

OMS : Organisation mondiale de la santé.

RPDS : Revue pratique de droit social.

TGI : Tribunal de grande instance.

Tr. correct. : Tribunal correctionnel.

Sommaire

Introduction	5
Titre 1 : La lutte contre le harcèlement moral au travail : un enjeu pour la santé des travailleurs	15
Chapitre 1 : La reconnaissance du harcèlement moral au travail et ses enjeux.....	15
Section 1 Le harcèlement moral au cœur des préoccupations	15
Section 2 Une difficile caractérisation du harcèlement moral	23
Chapitre 2 : La nécessaire prévention du harcèlement moral au travail.....	31
Section 1 L'obligation de sécurité de l'employeur en matière de harcèlement moral	32
Section 2 Le rôle indispensable des autres acteurs en entreprise en matière de harcèlement moral : les représentants du personnel	40
Titre 2 : Le harcèlement moral au travail : une responsabilité non-négligeable dans les entreprises	50
Chapitre 1 : Les moyens d'actions variés face au harcèlement moral.....	50
Section 1 La protection du travailleur harcelé dans la relation de travail.....	50
Section 2 Les différents moyens d'actions pour le travailleur harcelé	59
Chapitre 2 : L'importance de la répression du harcèlement moral au travail.....	67
Section 1 La preuve du harcèlement moral	67
Section 2 L'appréhension du harcèlement moral par la voie judiciaire	76
Conclusion.....	85
Bibliographie.....	87
Table des matières	100

Introduction

« Il est possible de détruire quelqu'un juste avec des mots, des regards, des sous-entendus : cela se nomme violence perverse ou harcèlement moral »¹. Par ces mots, Marie-France Hirigoyen montre la dureté qu'engendre le harcèlement moral.

Le harcèlement moral est une situation qui peut arriver à n'importe quel salarié. Le harcèlement moral est source de souffrance pour la victime et peut avoir des conséquences sur sa santé. C'est pourquoi il est totalement interdit². L'idée est donc venue de créer un ensemble d'actions à mener pour vaincre ce problème qui persiste dans les entreprises.

En effet, depuis plusieurs années, la santé des salariés est un enjeu majeur qui concerne toute la société. La santé est une notion qui connaît différentes définitions. La définition de référence est celle donnée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Selon l'OMS, la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité³. Cette définition est large et dépasse les soins prodigués.

La définition de la santé recouvre tout d'abord la notion de santé physique. Dans un sens général, la santé est un état physiologique normal de l'organisme d'un être vivant, en particulier d'un être humain qui fonctionne harmonieusement, régulièrement, dont aucune fonction vitale n'est atteinte, indépendamment d'anomalies ou d'infirmités dont le sujet peut être affecté⁴.

L'OMS rappelle que la santé globale n'existe pas sans la santé mentale. La santé comprend donc la santé physique et la santé mentale. La santé mentale peut être considérée comme un facteur très important de la santé physique pour les effets qu'elle produit sur les fonctions corporelles. En effet, les interactions entre santé mentale et santé physique sont nombreuses : un trouble mental peut s'accompagner de troubles physiques et inversement une pathologie peut provoquer des désordres psychiques. L'OMS définit la santé mentale comme un « état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales

¹ HIRIGOYEN (M.-F.), *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Pocket, 1998, p.3.

² C.trav., art.L.1152-1.

³ Constit. OMS, 22 juil. 1946.

⁴ Dictionnaire médical de l'Académie de médecine, page consultée le 24 août 2022.

de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté »⁵.

La santé est une notion qui intéresse l'OMS. Elle a effectué des travaux sur ce thème. Dans ce sens, les Etats Membres de l'OMS ont adopté un plan d'action mondial pour la santé des travailleurs en 2007⁶. Ce plan d'action traite de tous les aspects de la santé des travailleurs, et notamment la prévention primaire des risques professionnels, la protection et la promotion de la santé au travail et les conditions d'emploi. L'idée est que tous les travailleurs devraient pouvoir posséder le meilleur état de santé physique et mentale, et qu'ils soient capables d'atteindre et bénéficier de conditions de travail favorables. Le plan souligne que le travail ne doit pas nuire à la santé et au bien-être. Il propose notamment de définir et d'appliquer un cadre d'action pour la santé des travailleurs, de protéger et promouvoir la santé sur le lieu de travail et d'améliorer les services de médecine du travail.

Les mesures pour protéger la santé mentale n'ont pas semblé être suffisantes. Ainsi, l'OMS a déclaré la nécessité d'intensifier son engagement et son action pour améliorer les mesures à l'égard de la santé mentale. Les 194 États Membres de l'OMS ont donc tous approuvé le Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2030⁷. Concernant le travail, ce plan propose de mettre en œuvre des stratégies de promotion et de prévention en matière de santé mentale avec la création de conditions de vie et de travail saines passant notamment par l'amélioration de l'organisation du travail, la formation des dirigeants à la question de la santé mentale, la prestation de cours sur la gestion du stress et les programmes de bien-être sur le lieu de travail, des initiatives de prévention du suicide sur le lieu de travail, tout cela en luttant contre la stigmatisation et la discrimination.

Ainsi, au niveau mondial, la question du bien-être et de la santé au travail s'est particulièrement manifestée ces dernières années comme une priorité.

Au niveau national, les derniers chiffres de 2021 dressent un état des lieux inquiétant de la santé mentale en France. En effet, une personne sur cinq est touchée chaque année par un trouble psychique, soit 13 millions de personnes. Le taux de suicide en France est de 13,2 pour 100 000 habitants, soit l'un des niveaux les plus élevés des pays européens de

⁵ Organisation Mondiale de la Santé, « La santé mentale : renforcer notre action », Aide-mémoire n° 220, août 2014, page consultée le 24 août 2022.

⁶ Plan d'action mondial 2008-2017 pour la santé des travailleurs, soixantième Assemblée Mondiale de la Santé, 23 mai 2007.

⁷ Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2020, soixante-sixième Assemblée Mondiale de la Santé, 27 mai 2013.

développement comparable (10,5 pour 100 000 habitants en moyenne)⁸. 64% des français déclarent avoir déjà ressenti un trouble ou une souffrance psychique, jusqu'à 75% chez les moins de 35 ans⁹.

Or il est admis que le harcèlement moral produit de nombreuses conséquences sur les salariés, tant en ce qui concerne leur santé physique que leur santé mentale.

Dans le sens courant, le harcèlement moral correspond à des agissements malveillants et répétés à l'égard d'autrui, susceptibles notamment d'altérer sa santé physique ou mentale, de porter atteinte à ses droits ou à son avenir professionnel, ou, quand ils s'exercent à l'égard du conjoint ou concubin, par exemple, d'altérer ses conditions de vie¹⁰.

La notion de harcèlement moral a été saisie par la législation du travail. La législation du travail ou le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations entre employeurs privés et salariés, à l'occasion du travail¹¹. Le droit du travail organise les relations professionnelles de travail entre l'employeur et le salarié individuellement et la collectivité des salariés. Il encadre de nombreux domaines tels que le contrat de travail, la durée du travail, la discipline, le licenciement, la sécurité et la santé au travail, la négociation collective, et la représentation du personnel.

Le harcèlement moral est prohibé particulièrement dans le monde du travail. Le législateur condamne les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 professionnel¹². Tout salarié est protégé par cette interdiction, sans distinction de sexe ou de fonctions¹³. De plus, le harcèlement peut se manifester en dehors de tout rapport d'autorité ou de relation hiérarchique.

Le harcèlement moral sera abordé ici dans le cadre des entreprises. Selon l'INSEE, « l'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de

⁸ Mutualité Française, *Observatoire 2021 sur la santé mentale*, juin 2021, p.5.

⁹ Harris Interactive, *Sondage pour la Mutualité Française auprès de 1 050 personnes*, juin 2021.

¹⁰ Dictionnaire Larousse, page consultée le 24 août 2022.

¹¹ Gouvernement Français, page consultée le 24 août 2022.

¹² C.trav., art. L.1152-1.

¹³ GUICHARD (S.), DEBARD (T.), *Lexique des termes juridiques 2021-2022*, Dalloz, édition n°29, 2021, 1120 pages.

décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes »¹⁴. Il n'existe pas de définition juridique de l'entreprise. Le terme « entreprise » désigne l'organisation publique ou privée sous laquelle une personne physique ou un organisme exerce une activité économique en utilisant un personnel, des locaux et des équipements appropriés¹⁵. C'est sous cette définition que le harcèlement moral en entreprise sera envisagé. Par ailleurs, le terme « salarié » désigne précisément le travailleur et l'employeur qui sont liés par un contrat de travail.

D'un point de vue juridique, en ce qui concerne la santé des travailleurs, il existe des textes de droit européen avec notamment une directive de 1989¹⁶. Cette directive propose une approche globale de la question de la prévention. En effet, elle a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Il est prévu que l'employeur doit prendre les mesures pratiques nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs et protéger leur santé.

Une loi de 1991 est venue transposer la directive de 1989¹⁷. Elle a inscrit dans le Code du travail un article qui pose le principe d'une obligation de prévention à la charge de l'employeur s'agissant de la santé et de la sécurité des travailleurs¹⁸. La loi de transposition de 1991 ne fait pas référence à la santé mentale. Pour cela, il faut attendre la loi de modernisation sociale de 2002¹⁹. En effet, cette loi a introduit la définition du harcèlement moral au travail dans le Code du travail²⁰. C'est la première fois qu'il était mentionné « santé mentale » dans le code du travail français. Cette définition a précisé que le harcèlement moral peut produire des effets sur la santé physique mais aussi sur la santé mentale. Le harcèlement moral est par ailleurs reconnu au niveau pénal en termes quasi-identiques²¹.

La reconnaissance du harcèlement moral s'est donc traduite par une construction juridique grâce à des lois mais aussi par la négociation grâce aux partenaires sociaux européens ou français.

¹⁴ Insee, page consultée le 24 août 2022.

¹⁵ Dictionnaire juridique, page consultée le 24 août 2022.

¹⁶ 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, *J.O.C.E.* L183 du 29 juin 1989, p.4.

¹⁷ Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *J.O.* 7 janv. 1992, texte n° 4.

¹⁸ C.trav., art.L.4121-1.

¹⁹ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *J.O.* 18 janv. 2002, texte n° 1.

²⁰ C.trav., art.L.1152-1.

²¹ C.pén., art.222-33-2.

Il y a eu un accord-cadre européen du 8 octobre 2001 sur le stress au travail²². Ce dernier ne vise pas le harcèlement moral mais il vise à augmenter la prise de conscience du stress au travail et à définir un cadre d'action. Il dispose qu'il revient notamment aux employeurs de déceler les facteurs de stress et d'essayer d'assurer une meilleure adéquation entre la responsabilité et les compétences. Cet accord a été transposé en droit français par un accord national interprofessionnel sur le stress au travail en 2008²³.

L'étude du stress au travail a conduit à se pencher sur la question spécifique du harcèlement. Un accord-cadre européen 2007 a été conclu sur ce thème²⁴. Il consacre le fait que le harcèlement et la violence au travail sont inacceptables. Il met l'accent sur la prévention, la reconnaissance et la gestion des situations de harcèlement et de violence. Cet accord-cadre a donné lieu à un accord national interprofessionnel en 2010 sur le harcèlement et la violence au travail²⁵. L'accord avait pour ambition d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes et les réduire. L'accord propose notamment une définition des risques psychosociaux (dont le harcèlement, la violence au travail font partie), fixe des objectifs de prévention et un régime de sanctions.

En comparaison avec la France, pour parler de harcèlement moral, la Suisse utilise l'expression « harcèlement psychologique ». Le Code pénal suisse ne prévoit pas de dispositions spécifiques concernant le harcèlement psychologique sur le lieu de travail. Cependant, cette absence de disposition pénale est justifiée par le fait que d'autres dispositions permettent de sanctionner des comportements constitutifs du harcèlement (diffamation, calomnie, injure, utilisation abusive d'une installation de télécommunication, délit de contrainte, lésion corporelle simple, menaces)²⁶. Le harcèlement psychologique au travail est envisagé par l'obligation de l'employeur de protéger la santé et la personnalité de l'employé²⁷. Si le harcèlement est commis par un membre de la hiérarchie²⁸ ou si l'employeur ne réagit pas en cas de connaissance des faits de harcèlement, il engage sa responsabilité sur le fondement de son obligation de protéger la santé de ses employés. Pour le Conseil fédéral,

²² Accord-cadre sur le stress au travail, 8 oct. 2004.

²³ Accord national interprofessionnel sur le stress au travail, 2 juil. 2008.

²⁴ Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, 26 avril 2007.

²⁵ Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

²⁶ Réponse du Conseil fédéral du 19 nov. 2008 à la motion n° 08.3495.

²⁷ CO., art.328.

²⁸ CO., art.101.

il semble plus judicieux de miser sur la prévention, plutôt que sur la répression, pour lutter contre ce phénomène²⁹.

Au Québec, la notion de harcèlement moral s'appréhende aussi sous l'expression « harcèlement psychologique ». A l'inverse de la Suisse, cette notion est clairement définie légalement. Le harcèlement psychologique correspond à « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste »³⁰. À la différence du harcèlement réprimé en France, ici une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. Au Québec, l'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement psychologique au travail et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, de la faire cesser³¹.

En France, le harcèlement moral fait partie d'un ensemble appelé les risques psychosociaux³². Il n'existe pas de définition juridique des risques psychosociaux. Néanmoins, ils sont généralement définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » des travailleurs³³. Ils sont classés en trois catégories qui sont le stress (déséquilibre entre les contraintes et les ressources de la personne), les violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et les violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Il faut donc définir la notion de risque. La notion de risque renvoie à la possibilité qu'un fait ou un évènement entraîne des conséquences négatives, un potentiel danger pour une personne³⁴. Les risques psychosociaux font référence à la fois à l'impact psychologique sur le salarié et sa santé, et à sa situation de travail dans sa dimension relationnelle, c'est à dire avec les interactions avec ses collègues de travail, sa hiérarchie. Dans les risques psychosociaux, ces facteurs se situent dans l'organisation du travail, c'est-à-dire dans les conditions de travail

²⁹ Réponse du Conseil fédéral du 16 déc. 2011 à la motion n° 10.4054.

³⁰ L.n.t., art.81.18.

³¹ L.n.t., art.81.19.

³² Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

³³ Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Insee, France, 2011, p.51.

³⁴ Dictionnaire Larousse page consultée le 24 août 2022.

mais aussi les relations humaines. Les conséquences du risque concernent la santé mentale du travailleur voire son intégrité physique.

Les risques psychosociaux peuvent avoir une source professionnelle ou une source personnelle. Ils ont un caractère plurifactoriel et subjectif ce qui constitue un frein à leur reconnaissance juridique. Ce n'est pas le cas du harcèlement moral qui a une définition juridique.

Le harcèlement moral peut être confondu avec la notion de stress. Or, il faut opérer cette distinction. En effet, ce n'est pas parce qu'une personne se sent stressée qu'elle est harcelée. Le stress peut être lié au travail mais il ne répond pas forcément aux critères du harcèlement moral. Cette distinction est parfois délicate. Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, « un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas, eux, uniquement de même nature. Ils affectent également la santé physique, le bien-être et la productivité »³⁵.

La jurisprudence a également rappelé cette distinction entre le stress et le harcèlement³⁶. Dans un arrêt de 2010, pour condamner l'employeur à verser des dommages-intérêts au salarié, le jugement énonce qu'il ne reconnaît pas des agissements de harcèlement moral, mais plutôt une situation de stress occasionnée par une charge de travail trop importante. Le harcèlement moral n'était pas caractérisé mais les juges avaient décidé de convertir la demande en énonçant que bien qu'il n'y ait pas de harcèlement moral, il y a du stress et donc il faut une réparation pour le salarié. Cependant, la Cour de cassation a considéré qu'il n'appartenait pas au juge de convertir une demande initialement formulée sur la base du harcèlement en une demande réparée sur le fondement du stress. Ainsi, la distinction est délicate entre harcèlement et stress au travail.

Dans ce mémoire, les autres risques psychosociaux que sont le stress, les violences externes et le harcèlement sexuel ne seront pas abordés.

En France, les situations de souffrance au travail ou de violences au travail perdurent. En 2016, concernant leurs conditions de travail, 40 % des salariés estiment leurs charges de

³⁵ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Risques psychosociaux et stress au travail*, page consultée le 24 août 2022.

³⁶ Cass. soc., 14 sept. 2010, n° 09-67.087.

travail excessives, 44 % reçoivent des ordres contradictoires et 8 % des salariés travaillent toujours sous pression³⁷. De plus, en France en 2015, 20 % des femmes et 15,5 % des hommes déclarent avoir subi au moins un fait de violence au travail au cours des douze derniers mois³⁸.

Face à ce constat, en France, la ministre des Solidarités et de la Santé de l'époque, Agnès Buzyn, en présence de la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, a présenté sa feuille de route pour la santé mentale et la psychiatrie auprès des acteurs concernés, lors du premier Comité Stratégique de la Santé Mentale et de la Psychiatrie (CSSMP) en 2018.

Cette feuille de route fixe le cap d'une transformation structurelle et systémique du champ de la santé mentale et de la psychiatrie³⁹. La définition de l'OMS sur la santé mentale y est rappelée ainsi que la constatation que la question de la souffrance psychique au travail est aujourd'hui devenue un problème de santé publique. De plus, cette feuille de route fait état que les violences subies par les personnes, et notamment les violences dans le monde du travail ont de multiples conséquences sur la santé psychique et physique des individus. En effet, elles sont à l'origine du développement de comportements à risques, de pathologies somatiques mais aussi de suicides. Face à ce constat, ce rapport prévoit la mise en œuvre d'un plan global déclinant 37 actions concrètes. Le but est notamment de promouvoir le bien être mental, de prévenir et de repérer précocement la souffrance psychique, ainsi que de prévenir le suicide. Le plan propose ainsi de développer des actions de prévention de la souffrance psychique au travail.

Le harcèlement moral est plus que jamais un sujet d'actualité. L'obligation de sécurité de l'employeur est mobilisée pour préserver la santé mentale des travailleurs mais celle-ci a d'ailleurs été mise à rude épreuve à l'occasion de la crise sanitaire. Le harcèlement au travail n'a pas diminué du fait du confinement. Il était toujours présent mais sous d'autres formes, notamment avec la digitalisation.

Le mode d'organisation des entreprises s'est considérablement modifié. Les travailleurs ont eu des difficultés à marquer la frontière entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Les

³⁷ BEQUE (M.), KINGSADA (A.), MAUROUX (A.), « Contraintes physiques et intensité du travail », *Synthèse Statistiques*, n° 24, 18 fév. 2019, p.249.

³⁸ LAUGIER (I.), « Étendue et perception de la violence au travail », *Observatoire du Bien-être du CEPREMAP*, n° 2020-03, 3 mars 2020, p.2.

³⁹ Comité Stratégique de la Santé Mentale et de la Psychiatrie, *Feuille de route Santé mentale et psychiatrie*, 28 juin 2018, p.31.

travailleurs ont dû faire face à de l'isolement, une réduction de leurs échanges avec leurs collègues et leur hiérarchie. Au contraire, certains ont vécu une augmentation de leur charge de travail qui s'est accentuée avec la diversité des moyens de communication. En effet, l'hyperconnexion a pu engendrer des consignes paradoxales et de nombreux contrôles du travail fourni par l'employeur avec un risque d'apparition de harcèlement moral. Pour ne pas voir leur responsabilité engagée pour harcèlement moral, les employeurs doivent veiller à justifier de leurs sollicitations envers les salariés et de la charge de travail donnée.

Le travail génère depuis toujours différentes formes de violences, mais ces dernières années, de nombreuses études tendent à démontrer que les conditions de travail se sont dégradées⁴⁰. Le travail devient moins dur physiquement mais la souffrance psychique augmente. Auparavant, il s'agissait surtout de soumettre quelqu'un par la contrainte physique. Peu à peu, la contrainte morale s'est substituée à la contrainte physique. Toutes les catégories de salariés sont touchées.

Le problème est que certaines entreprises réagissent peu face au problème des risques psychosociaux et particulièrement du harcèlement moral⁴¹. De leur point de vue, cela les oblige à remettre en question l'organisation du travail, et parfois même certains dirigeants attendaient la survenance d'un drame tel qu'un suicide ou une tentative de suicide avant de prendre des mesures.

Ces dernières années, les entreprises commencent à prendre conscience des enjeux du harcèlement moral en entreprise. De plus en plus, elles sont soucieuses du bien-être des salariés, même si parfois cet intérêt relève aussi de leur objectif de garder une bonne image publique. Pour améliorer la préservation de la santé des salariés, le but est d'amener les entreprises à considérer le harcèlement moral comme une lutte commune avec les salariés, laquelle ne fera que renforcer la performance de l'entreprise avec des salariés se sentant en sécurité. De plus, il est nécessaire de leur montrer qu'il existe un grand nombre d'outils juridiques pour les aider dans cette démarche.

Le harcèlement moral au travail est un sujet qui est étudié tant par les professionnels de la santé que par les juristes. Ces derniers participent activement à la prise de conscience de ce problème et à la mise en lumière de ses nombreuses conséquences. Les uns et les autres sont d'accord pour dire que la prévention est un élément clé pour combattre le harcèlement moral.

⁴⁰ HIRIGOYEN (M.-F.), « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », *L'information psychiatrique*, n° 84, 2008, p.821.

⁴¹ *Id.*

En effet, la prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail⁴². Elle permet d'empêcher que le harcèlement moral ne survienne.

Il a donc fallu définir un cadre juridique. La prévention est efficace si elle est aussi accompagnée de mesures répressives qui permettent notamment de dissuader quiconque adopterait un comportement harcelant. L'enjeu est d'accompagner les entreprises dans la compréhension et la gestion de ce risque.

La législation du travail appréhende-t-elle suffisamment les enjeux du harcèlement moral en entreprise ?

La lutte pour la prise en compte des enjeux du harcèlement moral est primordiale en entreprise car ce problème affecte particulièrement la santé des travailleurs (titre 1). Les entreprises ont tout intérêt à mettre en œuvre la législation relative au harcèlement moral au risque de voir s'engager leur responsabilité (titre 2).

⁴² INRS, *Fondamentaux en prévention des risques professionnels*, page consultée le 24 août 2022.

TITRE 1 : LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL : UN ENJEU POUR LA SANTE DES TRAVAILLEURS

Le harcèlement moral est devenu un sujet dont l'importance a été reconnue au fil du temps (chapitre 1), les entreprises devant donc organiser la prévention (chapitre 2).

Chapitre 1 : La reconnaissance du harcèlement moral au travail et ses enjeux

Le harcèlement moral a connu une longue évolution et analyse (section 1) avant d'être reconnu pleinement par la loi et la jurisprudence (section 2).

Section 1 Le harcèlement moral au cœur des préoccupations

Le harcèlement moral est une notion apparue comme fondamentale pour protéger les salariés (I), ses effets graves notamment sur le salarié sont aujourd'hui reconnus (II).

I La prise de conscience de la santé mentale des travailleurs

La médiatisation des cas de harcèlement moral (A) et les nombreuses études de psychiatres et psychologues ont permis de prendre en considération la santé mentale des travailleurs comme aussi importante que leur santé physique (B).

A) L'importance de la médiatisation : la réaction des employeurs après des drames

La médiatisation des suicides dans les entreprises performantes a contribué à considérer et identifier la souffrance au travail.

Pour que la santé mentale des travailleurs soit prise en compte, il a fallu attendre la médiatisation de tristes affaires. C'est à partir de 1998 que la thématique du suicide au travail apparaît au sein d'EDF-GDF⁴³. Un débat sur le lien entre conditions de travail et suicide apparaît. Dans un premier temps, la direction tente de mettre les suicides des salariés sur le compte de problèmes personnels. Cependant, les suicides continuent les années suivantes, et le lien entre le travail et le passage à l'acte devient indiscutable. La responsabilité de la direction est pointée du doigt, notamment à cause de ses pratiques managériales. Au cours des années 2000, les syndicats vont prendre en main le sujet de la souffrance au travail. Progressivement, l'idée s'installe que l'employeur est responsable de la santé mentale de ses salariés. Par la suite, la direction d'EDF lance en 2003 une « politique de santé-sécurité » qui va contenir la thématique des risques psychosociaux.

⁴³ BENQUET (M.), MARICHALAR (P.), MARTIN (E.), « Responsabilités en souffrance. Les conflits autour de la souffrance psychique des salariés d'EDF-GDF (1985-2008) », *Sociétés contemporaines*, n° 79, 2010, p.121.

D'autres affaires ont été largement médiatisées. Une vague de suicides a touché en 2007 le groupe PSA Peugeot Citroën⁴⁴. La problématique de la souffrance au travail est apparue et le groupe a décidé de mettre en œuvre une véritable politique de prévention des risques psychosociaux. Cela s'est d'abord traduit par une évaluation des risques psychosociaux qui a entraîné un grand nombre mensuel de plaintes et de cas de harcèlement. Ensuite, un plan d'actions de prévention a été mis en œuvre. Les partenaires sociaux vont finir par conclure le 12 octobre 2009 un accord relatif à l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux.

Le groupe automobile Renault n'a pas échappé non plus à la problématique de la souffrance psychique des salariés. En effet, le groupe a également été confronté à une vague de suicides⁴⁵. L'inspection du travail avait envoyé un avertissement au constructeur automobile au sujet de harcèlement moral institutionnel envers les salariés. Une enquête a révélé de nombreux dysfonctionnements dont la charge de travail lourde accompagnée d'un harcèlement moral qui a poussé au suicide certains salariés. Par la suite, l'entreprise a mis en place des actions pour corriger sa politique.

Dans cette lignée, l'affaire France Télécom est devenue un symbole du mal-être au travail à cause des nombreux suicides de ses salariés au début de l'année 2009. Le ministre du travail de l'époque, Xavier Darcos, est intervenu et a ordonné à l'inspection du travail de mener une campagne de contrôle des différents sites de l'entreprise⁴⁶. Une information judiciaire pour mise en danger de la vie d'autrui et harcèlement moral a été ouverte le 9 avril 2010 par le parquet de Paris. L'expertise d'un cabinet a mis en lumière certains problèmes de l'entreprise notamment ceux relatifs aux modes de gestion qui sont une source d'augmentation du stress et des risques psychosociaux et ceux relatifs aux nombreuses restructurations et réorganisations de l'entreprise. L'entreprise a finalement adopté des mesures d'urgence, puis a signé plusieurs accords avec de nombreuses dispositions touchant aux conditions de travail.

Dans un jugement du 20 décembre 2019⁴⁷, le tribunal correctionnel de Paris a condamné France Télécom et ses ex-dirigeants pour harcèlement moral institutionnel, c'est-à-dire pour harcèlement résultant d'une stratégie d'entreprise visant à créer un « climat anxigène ayant eu pour objet une dégradation des conditions de travail ». France Télécom est devenue à la fin des années 2000 le symbole de la souffrance au travail.

⁴⁴ DERIOT (G.), *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action*, Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales, n° 642, 7 juill. 2010, p.57.

⁴⁵ *Ibid.*, p.59.

⁴⁶ *Ibid.*, p.44.

⁴⁷ TGI Paris, 31^e ch., 2^e sect., 20 déc. 2019, n° 0935790257.

Le harcèlement moral a donc été mis en lumière dans l'actualité judiciaire. De ce fait, à partir de 1999⁴⁸, plusieurs associations de lutte contre le harcèlement moral sont nées, dont l'Association nationale des victimes de harcèlement psychologique au travail (ANVHPT), ou Harcèlement Moral Stop (HMS) qui sont très souvent nées à l'initiative d'anciens harcelés. Les associations permettent de libérer la parole des victimes de harcèlement moral. C'est en grande partie grâce aux témoignages d'affaires de harcèlement moral que des lois vont venir encadrer cette notion. Ils incitent les victimes à se manifester.

Les maladies, accidents, voire suicides parfois vont montrer que la santé mentale est primordiale dans la santé globale d'un travailleur.

B) De nombreuses études démontrant l'origine et la manifestation du harcèlement moral

Le harcèlement moral a fait l'objet de nombreuses études qui ont permis de mettre en lumière le concept de harcèlement moral.

Heinz Leymann, docteur en psychologie du travail, est célèbre pour ses recherches sur le harcèlement moral, qu'il qualifie de « mobbing »⁴⁹. L'auteur a distingué 45 agissements constitutifs du mobbing qu'il a séparé en 5 groupes⁵⁰ : empêcher la victime de s'exprimer, isoler la victime, déconsidérer la victime auprès de ses collègues, discréditer la victime dans son travail et compromettre la santé de la victime.

C'est un sujet dont se sont aussi emparés les psychiatres. Le professeur Christophe Dejourns définit le harcèlement moral comme « une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par des modes de gestion et d'évaluation ou de direction de l'entreprise »⁵¹. Le harceleur est un travailleur comme les autres qui, sous la pression de sa hiérarchie, harcèle ses collègues. La victime de harcèlement se retrouve seule sans personne pour la défendre. Selon lui, le harcèlement moral a toujours existé mais les salariés avaient sans doute auparavant le sentiment d'appartenir à un collectif de travail qui leur apportait de l'entraide et de la solidarité.

⁴⁸ SALAH-EDDINE (L.), « La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la « psychologisation » du social ? », *Sociologies*, 27 déc. 2010, p.11.

⁴⁹ LEYMANN (H.), *Mobbing*, Rowolht Taschenbuch Verla, 1993, p.78.

⁵⁰ LEYMANN (H.), *La persécution au travail*, Paris, Seuil, 1996, p.42.

⁵¹ DEJOURS (C.), *Souffrance en France*, Le Seuil, coll. « Histoire immédiate », 1998, p.90.

Jean-Claude Valette, psychologue du travail, est convaincu que la souffrance du harcelé est dû aux nouvelles formes d'organisation du travail⁵². Il met en avant « de nouvelles formes de domination et d'asservissement au travail ». Le harcèlement moral trouverait sa cause dans le renforcement du lien de subordination (qui conduit à la domination et à l'injustice sociale de l'employeur), la perversion du sens moral au travail (par les méthodes d'évaluation collectives et individuelles), et d'autre part par la neutralisation des liens de solidarité (par un mécanisme de tolérance face à l'injustice).

Parmi les autres spécialistes, Marie-France Hirigoyen, psychiatre, a effectué des travaux fondateurs sur le harcèlement moral. Elle définit le harcèlement moral comme « toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail »⁵³. Elle a notamment insisté sur la personnalité narcissique perverse du harceleur, son comportement consistant à déprécier la victime en permanence afin de redorer sa propre estime de soi. Ses travaux ont permis d'identifier 4 types d'agissements hostiles constitutifs de harcèlement⁵⁴.

Tout d'abord, il y a l'isolement et le refus de communication. L'isolement peut être pratiqué par la hiérarchie. Il prendra la forme d'une mise au placard : la personne ne reçoit plus de travail à faire ou un travail qui n'est pas à la hauteur de ses compétences. Également, l'isolement peut provenir des collègues de travail qui ignorent la personne. Ce premier type d'agissement a pour conséquence d'enfermer la personne dans une grande solitude et une exclusion sociale.

Ensuite, il y a l'atteinte aux conditions de travail. Il s'agit de faire en sorte que la personne harcelée ne puisse pas travailler ou travailler correctement en ne lui donnant plus les moyens d'y parvenir ou en lui demandant de réaliser des objectifs irréalistes. Quand le harcèlement provient des collègues de travail, ces derniers vont vouloir saboter le travail de la victime. Ce procédé pousse la victime à la faute et la disqualifie auprès des autres. Ces agissements sont réalisés afin que la personne perde du sens dans son travail.

Il y a aussi les attaques personnelles qui consistent à atteindre l'identité de la personne. Le salarié se verra la cible d'humiliations, de paroles blessantes, de rumeurs de façon à être discrédité auprès de ses collègues ou de sa hiérarchie. Ici, c'est bien l'individu qui est visé

⁵² VALETTE (J.-C.), « Subjectivité et action collective », *Travailler*, n° 8, 2002, p.73.

⁵³ HIRIGOYEN (M.-F.), *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Pocket, 1998, p.33.

⁵⁴ HIRIGOYEN (M.-F.), *Le harcèlement moral au travail*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2017, p.25.

personnellement et non pas le salarié. Ce sont les atteintes à la dignité qui apportent le plus de conséquences graves sur la santé et l'avenir de la personne car elles laissent des séquelles sur l'individu.

Enfin, il reste les intimidations. Il peut s'agir de menace, de chantage mais surtout de violence plus physique et directe envers la victime. Le but est de faire peur à la personne afin qu'elle quitte son emploi.

Le harcèlement moral n'est pas qu'une notion théorique, il entraîne aussi diverses conséquences lourdes.

II Les effets néfastes du harcèlement moral en entreprise

Il est établi que le harcèlement moral fait subir sur les victimes des risques pour leur santé (A), mais ce dernier a aussi un impact sur l'entreprise et l'environnement de travail en général (B).

A) Le harcèlement moral au travail : des risques non négligeables sur la santé physique et mentale des victimes

Il n'existe pas de pathologie spécifique due au harcèlement, mais le harcèlement moral au travail est une forme de violence psychologique qui peut provoquer des effets tant sur la santé physique que sur la santé mentale.

Les salariés victimes de comportements hostiles vont voir leur état de santé se dégrader. Outre la supervision abusive, la déstabilisation ou encore les abus émotionnels, les comportements hostiles peuvent se traduire par du harcèlement au travail⁵⁵. Les salariés qui subissent des comportements hostiles dans leur travail ont tendance à percevoir leur état de santé comme altéré par rapport à l'ensemble des salariés. Ils ont eu plus souvent des arrêts de travail pour maladie au cours des 12 derniers mois et sont plus nombreux à avoir eu au moins un accident du travail au cours des 12 derniers mois⁵⁶.

Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des symptômes de stress⁵⁷ : anxiété, troubles du sommeil, hypertension artérielle, douleurs musculaires, fatigue, etc. Si la situation de harcèlement du salarié perdure, ses symptômes peuvent s'aggraver en

⁵⁵ LE ROY (J.), FINKELSTEIN (R.), RUBENS (L.), « Comment étudier les comportements hostiles au travail ? Conceptualisation et application dans un contexte français », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n° 95, 2012, p.393.

⁵⁶ Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010.

⁵⁷ INRS, *Harcèlement et violence interne, conséquences pour les salariés et l'entreprise*, page consultée le 24 août 2022.

des troubles psychiques ou somatiques avérés. Certains spécialistes en psychologie clinique et psychopathologie⁵⁸ avancent que le harcèlement au travail serait une véritable expérience traumatique qui peut ajouter d'autres symptômes tels des délires post-traumatiques, des épisodes dépressifs majeurs, des troubles névrotiques de type phobique et/ou obsessionnel.

Une étude sur le suivi clinique de salariés ayant été exposé à des comportements hostiles au travail⁵⁹ a montré que lorsqu'une situation de violence interne perdure, plusieurs phases se succèdent. Le salarié va d'abord ressentir un sentiment d'épuisement et de fatigue chronique avec une baisse de l'estime de soi. Ensuite, il pourra développer une névrose traumatique (retour en boucle de scènes traumatisantes), une terreur à l'idée d'aller au travail, des insomnies. Enfin, sur le long terme, les séquelles du harcèlement peuvent être considérables avec des atteintes profondes de la personnalité comme des bouffées délirantes, une dépression grave, de la paranoïa, des conduites addictives, des tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.

Lorsque le harcèlement se poursuit sur une longue période, ne pouvant tenir indéfiniment, l'organisme du salarié ne résiste plus et s'épuise, c'est la décompensation. Celle-ci constitue en la combinaison d'un événement traumatique et de la structure psychique de la personne qui entraîne un trouble psychique⁶⁰. Pendant une phase de harcèlement, la victime développe des stratégies de défense, mais quand celles-ci ne sont plus assez efficaces pour contenir la souffrance au travail, la santé mentale de la victime en pâtit. Cela peut se traduire par une crise de nerfs en public ou un passage à l'acte agressif à l'encontre de l'agresseur⁶¹.

La jurisprudence est aussi venue reconnaître que des pathologies psychiques ainsi que des atteintes à la santé physique peuvent résulter d'un harcèlement moral.

Concernant les atteintes à la santé physique du salarié, elles peuvent constituer en ce que l'employeur a imposé au salarié de manière répétée, et « au mépris des prescriptions du médecin du travail », d'effectuer des « tâches de manutention lourde ayant provoqué de nombreux arrêts de travail »⁶². Le harcèlement moral est aussi reconnu lorsque « la société

⁵⁸ VAVASSORI (D.), HARRATI (S.), « Lecture clinique du harcèlement au travail », *Psychothérapies*, n° 36, 2015, pages 241.

⁵⁹ GRENIER-PEZE (M.), SOULA (M.-C.), « Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral », *Documents pour le Médecin du Travail*, n° 90, 2002, p.102.

⁶⁰ BERGERET (J.), *Psychologie pathologique : théorique et clinique*, Paris, Elsevier Masson, coll. « Abrégés », 2008, p.78.

⁶¹ VALETTE (J.-C.), « Le harcèlement moral au travail. L'action collective pour la santé mentale », *le Droit Ouvrier*, 2000, p.218.

⁶² Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616.

avait confié au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié »⁶³.

Concernant les atteintes à la santé mentale, le harcèlement moral peut causer des troubles anxio-dépressifs⁶⁴ avec « des conséquences graves sur la santé du salarié » : ulcère à l'estomac, troubles du sommeil, syndrome dépressif, perte de poids, repli sur soi. De même, la dégradation de la santé due au harcèlement moral peut être caractérisée lorsque le salarié connaît plusieurs arrêts de travail et un « syndrome anxio-dépressif consécutif à un conflit au travail », et également lorsque les agissements en cause ont « affecté l'image du salarié, à ses propres yeux et au regard des tiers »⁶⁵.

En plus des effets directs sur la santé, le harcèlement moral entraîne des conséquences sur la vie du salarié et de son entreprise.

B) Les impacts du harcèlement moral sur la vie du salarié et celle de l'entreprise

Le harcèlement moral au travail a des répercussions autant sur le travailleur qui en est la victime que pour l'entreprise.

Pour le travailleur, ce dernier verra le harcèlement qu'il subit impacter son travail mais aussi sa vie personnelle. En premier lieu, la victime sera en souffrance au travail. Cela se ressentira dans son comportement. Par exemple⁶⁶, elle ne prendra plus le temps de déjeuner, rentrera de plus en plus tard le soir pour boucler son travail. Sa vie personnelle en sera affectée aussi. La personne n'aura plus le temps ni la force de s'occuper de ses proches, elle aura peur constamment, ne dormira plus ou fera des cauchemars, elle aura tendance à augmenter sa consommation d'alcool et de psychotropes.

Selon Dominique Rulkin⁶⁷, psychologue du travail, les conséquences du harcèlement moral sur la sphère sociale et professionnelle sont nombreuses. En effet, sur le plan familial, il peut y avoir des incompréhensions, des conflits, une usure psychologique de l'entourage, un isolement social qui s'installe. La vie professionnelle des salariés victimes de harcèlement est aussi généralement affectée par cette situation. La personne aura une perte d'intérêt dans le

⁶³ Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626.

⁶⁴ Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 16-26.152.

⁶⁵ Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-23.708.

⁶⁶ GRENIER-PEZE (M.), « Contrainte par corps : le harcèlement moral », *Travail, genre et sociétés*, n° 5, 2001, p.29.

⁶⁷ RULKIN (D.), *Les conséquences du harcèlement moral au travail*, page consultée le 24 août 2022.

travail et manifestera un désinvestissement professionnel. Cela se traduira aussi par un isolement et une dégradation des relations avec les collègues.

Le salarié en situation de harcèlement moral sera fortement déstabilisé au travail⁶⁸. Il aura une peur de l'échec qui lui fera ressentir une appréhension extrême avant d'aller au travail et durant toute sa journée de travail.

Par ailleurs, sa qualité de travail sera altérée car le salarié aura des difficultés à se concentrer, à prendre des initiatives et des décisions, et donc aura un risque plus élevé de commettre des erreurs. Enfin, ces réactions en chaîne entraîneront potentiellement des implications économiques à l'avenir avec une diminution voire une perte de revenus, des frais médicaux qui se cumulent et des arrêts de travail récurrents. De plus, si la victime décide de se défendre et de poursuivre en justice son harceleur, elle devra engager des frais d'avocat qui sont potentiellement très élevés notamment si l'affaire se poursuit dans le temps. En effet, le traitement d'un dossier de harcèlement est fastidieux et demande beaucoup de patience pour la victime qui souhaite parallèlement que l'affaire soit réglée le plus rapidement possible pour penser à son avenir.

La souffrance du salarié pourra avoir des lourdes conséquences sur sa situation professionnelle à long terme⁶⁹. En effet, la situation peut se dégrader à tel point que la personne souhaite son départ de l'entreprise avec un licenciement, une déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, rupture conventionnelle ou encore une démission.

Malgré le fait que le harcèlement touche personnellement le salarié, l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles précise que les conséquences du harcèlement vont se faire ressentir également sur le fonctionnement de l'entreprise. Les répercussions consisteront en de l'absentéisme, un taux de turnover important, une démotivation des équipes, une perte de productivité, une mauvaise ambiance de travail, une détérioration du climat social, des accidents du travail, une atteinte à l'image de l'entreprise, des potentiels litiges et procédures judiciaires.

⁶⁸ ROGERAT (C.), GRENIER-PEZE (M.), BARDOT (F.), and al., « Harcèlement et violence, les maux du travail », *Travail, genre et sociétés*, 2001, p.21.

⁶⁹ INRS, *Harcèlement et violence interne, conséquences pour les salariés et l'entreprise*, page consultée le 24 août 2022.

En outre, l'entreprise devra supporter des coûts importants. Ces coûts sont liés particulièrement aux arrêts maladie et au turnover⁷⁰. Il s'agit aussi des coûts relatifs à la diminution de la productivité, de la performance⁷¹. Également, des coûts conséquents sont liés aux éventuelles procédures judiciaires auxquelles l'entreprise doit faire face.

Il est important de constater que les conséquences néfastes du harcèlement moral sont souvent durables. En général, elles continuent de perdurer même si le harcèlement prend fin. Il faudra attendre le rétablissement d'un climat de travail sain dans l'entreprise.

Le harcèlement moral est une notion plus que jamais au cœur de l'actualité, mais pour autant toutes les situations de souffrance au travail ne constituent pas du harcèlement moral. Pour cela, il faudra le caractériser.

Section 2 Une difficile caractérisation du harcèlement moral

Pour caractériser une situation de harcèlement moral, cela suppose de réunir plusieurs éléments indispensables (I), le harcèlement moral étant protéiforme, il est une notion à différencier d'autres situations (II).

I Les différents éléments constitutifs du harcèlement moral

Le harcèlement moral est désormais reconnu grâce au Code du travail (A) mais aussi à la jurisprudence abondante sur ce sujet (B).

A) La combinaison de plusieurs critères indispensables pour caractériser le harcèlement moral

Le harcèlement moral fait l'objet d'une définition juridique qui reprend des critères.

L'article L. 1152-1 du Code du travail précise que « 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 ».

Il y a donc différents critères à respecter pour faire reconnaître une situation de harcèlement moral. Les trois critères principaux sont les agissements répétés, la dégradation des conditions

⁷⁰ DJURKOVIC (N.), MCCORMACK (D.), CASIMIR (G.), « The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave : A test of the psychosomatic and disability hypotheses », *International Journal of Organization Theory and Behavior*, n° 7, 2003, p.469.

⁷¹ AYOKO (O.-B.), CALLAN (V.-J.), HARTEL (C.-E.), « Workplace Conflict, Bullying, and Counterproductive Behaviors », *International Journal of Organizational Analysis*, n° 11, 2003, p.238.

de travail et l'atteinte aux droits ou à la dignité ou à la santé physique ou mentale ou à la carrière. Ces trois critères sont cumulatifs.

Tout d'abord, il doit s'agir « d'agissements répétés ». Cela suppose qu'un fait unique ne suffit pas. Il faut au moins deux faits. Ainsi, ne constitue pas du harcèlement moral la situation dans laquelle un salarié reproche à son employeur la publicité réalisée autour des critiques de celui-ci sur ses méthodes de management⁷², car cela constitue un fait unique. Également, il faut que tous les faits de harcèlement soient prouvés. Si un seul des faits est prouvé, il n'y a pas d'agissements répétés et le harcèlement moral n'est pas caractérisé⁷³.

En outre, il faut que les différents agissements soient répétés. Il n'est pas nécessaire que les actes se déroulent sur une longue période. Des agissements répétés sur une période inférieure à un mois ont été reconnus comme du harcèlement moral⁷⁴. De plus, les agissements peuvent être de nature différente, c'est-à-dire des propos déplacés puis des comportements, mais pas nécessairement, cela peut être la répétition de faits similaires⁷⁵. En l'absence d'agissements répétés, même si les deux autres critères sont remplis, le harcèlement moral ne peut pas être caractérisé.

Les agissements de harcèlement moral doivent vouloir ou doivent produire comme conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel. Il n'est donc pas nécessaire que les actes produisent ces effets. La simple possibilité de la dégradation des conditions de travail suffit à établir le harcèlement moral⁷⁶. La dégradation des conditions de travail fait référence à la dégradation des conditions humaines, relationnelles et matérielles de travail. Il faut regarder les éléments objectifs. De plus, les agissements de harcèlement moral doivent potentiellement porter atteinte aux droits et à la dignité, altérer la santé physique ou mentale ou compromettre l'avenir professionnel. Le harcèlement moral sera reconnu même si les conséquences ne sont pas cumulatives⁷⁷.

Concernant l'atteinte à la dignité du salarié, il peut s'agir de critiques ou d'humiliations régulières du salarié entraînant une atteinte à sa dignité⁷⁸. L'atteinte peut être réelle ou

⁷² Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-16.666.

⁷³ Cass. soc., 20 oct. 2011, n° 10-26.402.

⁷⁴ Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051.

⁷⁵ Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 14-80.455.

⁷⁶ Cass. crim., 23 janv. 2018, n° 16-87.709.

⁷⁷ Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.393.

⁷⁸ Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-42.671.

simplement potentielle. De plus, l'atteinte à la dignité sera facilement reconnue lorsque les réflexions désobligeantes et les reproches injustifiés auront été adressés devant témoins⁷⁹.

Concernant l'altération de la santé physique ou mentale, celle-ci peut être prouvée par un certificat médical. Le médecin ne peut pas établir sur le certificat que le salarié est victime de harcèlement car c'est le rôle du juge. Le médecin pourra donner au salarié un traitement médicamenteux pour affronter une situation de dépression ou de fatigue extrême. Cependant, ce n'est pas obligatoire d'obtenir un certificat médical pour établir un lien entre l'état de santé et les conditions du travail du salarié puisque l'altération est seulement potentielle.

Enfin, concernant l'avenir professionnel compromis, l'atteinte peut être avérée ou potentielle mais aussi actuelle ou dans le futur. Le fait pour un salarié d'être empêché d'exercer pleinement ses fonctions et d'être discrédité devant ses collègues de travail compromet son avenir professionnel et peut, par suite, être qualifié de harcèlement moral⁸⁰.

Les auteurs de harcèlement peuvent être les salariés, le responsable hiérarchique, l'employeur. Le Code du travail vise comme victimes de harcèlement moral au travail les salariés. En réalité, il peut s'agir de tous les salariés quel que soit leur contrat de travail, ainsi que les stagiaires et les personnes en formation dans l'entreprise. L'employeur n'est pas visé directement comme victime car il dispose du pouvoir disciplinaire, il peut sanctionner le harceleur.

Le harcèlement moral a fait l'objet de nombreux contentieux sur ses critères de caractérisation.

B) L'interdiction du harcèlement moral vue par la jurisprudence

La définition du Code du travail ne dit pas précisément en quoi consiste les agissements de harcèlement moral. Ainsi, cette notion recouvre un grand nombre de comportements que la jurisprudence a analysé au fil des années.

Les manquements susceptibles d'être caractérisés comme du harcèlement moral sont de plusieurs types. Il peut s'agir d'une mise à l'écart du salarié. Ce comportement est le plus caractéristique du harcèlement moral, Un salarié privé de secrétaire, qui se voit changer de bureau en dehors de toute réorganisation du service et qui ne figure plus sur l'organigramme des directeurs généraux de la société a pu se voir reconnaître une situation de harcèlement

⁷⁹ Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936.

⁸⁰ Cass. crim., 6 févr. 2007, n° 06-82.601.

moral⁸¹. C'est le cas aussi pour une salariée qui a subi des changements quotidiens de tâches et une mise à l'écart des autres employés auxquels elle ne devait pas adresser la parole⁸².

Également, cela peut être des humiliations, des insultes, des menaces. Le harcèlement moral a été reconnu dans une affaire où plusieurs salariés s'étaient plaints du comportement brutal, grossier, humiliant et injurieux de leur directeur ; ils avaient en outre dénoncé les menaces, dénigrement et sanctions injustifiées dont ils avaient fait l'objet⁸³. De même, constitue du harcèlement moral le fait pour un employeur de prononcer des injures répétées telles que « nabot incompetent, voleur, vendeur nul et incompetent, faux cul »⁸⁴. Par ailleurs, un salarié qui subit, pendant plusieurs années, une accumulation de dénigrement, critiques, et brimades de toutes sortes est victime de harcèlement moral⁸⁵.

Parfois, le comportement du harceleur peut aller jusqu'à l'intimidation. Le harcèlement moral a été retenu à l'encontre d'un directeur des ressources humaines qui avait un comportement violent et déplacé à l'égard de son assistante. Les intimidations étaient telles que la salariée avait été vue sortant en larmes de son bureau. Cette dernière avait d'ailleurs fait part de sa peur à une collègue de travail⁸⁶.

Le harcèlement moral peut consister aussi dans le fait d'empêcher le salarié de travailler correctement, de lui donner des tâches qui n'ont rien à voir avec ses missions. C'est la dégradation des conditions de travail. Un employeur qui reprend le téléphone portable à usage professionnel d'un salarié, qui contraint ce salarié, sans justification, à se présenter tous les matins dans le bureau de sa supérieur hiérarchique et qui lui attribue des tâches sans rapport avec ses fonctions s'est vu reprocher de lui faire subir du harcèlement moral⁸⁷. Il faut ajouter que, pour être qualifiée de harcèlement moral, la différence de traitement par rapport aux autres salariés doit être constatée et intentionnelle. Ce sera le cas quand une salariée a été placée dans un local exigü, dépourvu de chauffage et sans outils de travail en étant isolée des autres salariés de l'entreprise⁸⁸.

La surcharge de travail est aussi un élément qui peut permettre de caractériser du harcèlement moral. En effet, il s'agit de confier au salarié des missions dépassant ses capacités.

⁸¹ Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-41.583.

⁸² Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71.170.

⁸³ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

⁸⁴ Cass. soc., 20 oct. 2011, n° 10-19.291.

⁸⁵ Cass. soc., 30 juin 2009, n° 08-42.959.

⁸⁶ Cass. soc., 10 févr. 2009, n° 07-44.953.

⁸⁷ Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008.

⁸⁸ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.055.

L'employeur qui confie de manière habituelle au salarié une tâche dépassant ses capacités met en jeu sa santé, ce qui caractérise un harcèlement moral⁸⁹.

Par ailleurs, un autre comportement est peut-être moins connu mais il constitue aussi du harcèlement moral. C'est le *bore-out*. Littéralement, cela signifie l'ennui au travail⁹⁰. Cela se traduit par un manque d'activité. L'employeur ne va donner aucun travail au salarié ce qui va conduire à la dégradation de l'état de santé du salarié (dépression par exemple)⁹¹.

Néanmoins, la jurisprudence est venue dans certains cas contredire des accusations de harcèlement moral. En effet, l'employeur dispose de son pouvoir de direction et celui-ci ne sera pas constitutif de harcèlement moral lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'un exercice normal. Ainsi, un employeur qui adresse au salarié des observations et qui l'affecte à des tâches en rapport avec ses compétences professionnelles ne se rend pas coupable de harcèlement moral⁹². C'est également le cas lorsque l'employeur apporte de simples changements dans les habitudes professionnelles d'un salarié qui sont justifiés par la réorganisation du service⁹³, ou encore pour des rappels écrits adressés à une salariée lui rappelant la nécessité de respecter ses horaires de travail⁹⁴.

Force est de constater que la frontière entre le harcèlement moral et ce qui n'en est pas est mince. De plus, la notion de harcèlement moral comprend elle-même plusieurs situations distinctes.

II Les multiples formes de harcèlement moral et les situations voisines

Le harcèlement moral se décline sous différentes formes en fonction de l'identité de la victime et de son auteur (A), avec le cas spécifique du harcèlement managérial comme situation courante (B).

A) Les différents types de harcèlement : les nombreuses situations appréhendées par la Cour de cassation

Le harcèlement moral peut revêtir différentes formes en fonction de l'auteur et de la victime.

⁸⁹ Cass. soc. 7 janv. 2015 n°13-17.602.

⁹⁰ BATAILLE (S.), « Le *bore-out*, nouveau risque psychosocial ? Quand s'ennuyer au travail devient douloureux », *Références en santé au travail*, 2016, n° 145, p.19.

⁹¹ CA Paris, pôle 6, ch.11, 2 juin 2020, n°18/05421.

⁹² Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-23.692.

⁹³ Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-13.260.

⁹⁴ Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-44.028.

Les auteurs de harcèlement sont divers. Ils peuvent être les salariés, le responsable hiérarchique, l'employeur. Tout d'abord, il existe le harcèlement moral vertical descendant qui est la forme de harcèlement la plus connue. C'est le harcèlement d'un responsable hiérarchique envers un de ses subordonnés. Le responsable hiérarchique peut être le chef d'entreprise mais aussi son représentant et toutes les personnes qui possèdent une autorité hiérarchique. La Cour de cassation considère en effet qu'en raison de relations institutionnelles avec l'auteur des faits et du fait de sa légitimité, les faits de harcèlement subis par la victime s'inscrivent dans une relation de travail⁹⁵. Le législateur veut sanctionner tous les comportements de harcèlement susceptibles de se manifester au temps et au lieu du travail et pas seulement ceux des seules personnes liées par un contrat de travail.

La jurisprudence admet qu'une personne soit qualifiée de harceleur alors même qu'elle n'est pas liée à l'employeur par un lien de subordination juridique mais dans la mesure où elle exerce une autorité de fait ou de droit sur le salarié victime. La responsabilité d'un employeur pourra être engagée pour des faits commis non pas par un salarié mais par un sous-traitant. Le harcèlement pourra donc émaner d'un client ou d'un prestataire extérieur⁹⁶.

Le harcèlement peut être aussi le fait d'un tiers qui ne participe pas effectivement à la relation de travail de la victime mais dont son comportement pourra engager la responsabilité de l'employeur. Cela a été admis pour l'épouse du gérant d'une société ayant commis des agissements de harcèlement moral à l'encontre d'une salariée⁹⁷, ou encore pour la mère d'un employeur qui profère des insultes à l'encontre d'une salariée⁹⁸.

Cependant, il existe aussi le harcèlement moral vertical ascendant qui est le harcèlement d'un salarié envers un responsable hiérarchique. En effet, l'auteur du harcèlement moral n'est pas forcément la personne exerçant une autorité hiérarchique sur le salarié, cela peut être le subordonné lui-même. Le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction⁹⁹. Une salariée a été déclarée coupable de harcèlement moral à l'égard de son supérieur hiérarchique, directeur des ressources humaines. La salariée avait commis des agissements répétés consistant en des intrusions incessantes dans le bureau de la victime, des contestations constantes des décisions prises et la propagation de

⁹⁵ Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-83.510.

⁹⁶ Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616.

⁹⁷ Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059.

⁹⁸ Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-15.124.

⁹⁹ Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266.

fausses rumeurs¹⁰⁰. Également, le harcèlement peut être le fait d'un salarié exerçant différents mandats syndicaux à l'égard de sa direction. En effet, lorsque les agissements dépassent très largement le cadre de l'exercice normal de la fonction syndicale, ils caractérisent du harcèlement moral¹⁰¹.

Le harcèlement peut aussi se produire entre collègues, c'est-à-dire d'un salarié envers un autre salarié, c'est le harcèlement transversal ou horizontal ; ou bien par des tiers¹⁰². Un salarié qui exprime en public à l'égard d'un autre salarié des moqueries et des quolibets, qui affiche sur des panneaux syndicaux lus par l'ensemble du personnel des faire-part de son remariage, qui lui profère des menaces de mort et qui, profitant de ses fonctions de délégué syndical, intervient auprès de l'inspection du travail afin de lui nuire commet des actes de harcèlement moral¹⁰³.

Il existe également le harcèlement collectif qui est le harcèlement d'un groupe de salariés envers un salarié pris isolément. Un groupe de personnes de même niveau hiérarchique va se mettre à dévaloriser un salarié. Cette situation est acceptée et cautionnée par le groupe entier¹⁰⁴. Dans le cadre du harcèlement collectif, les agissements constitutifs seront par exemple le refus de travailler avec le salarié, sa dévalorisation, la profération de menaces et injures à son encontre, voire dans certains cas la commission de violences qui conduisent à exclure totalement le salarié de la communauté de travail¹⁰⁵.

Il n'y a pas forcément de lien hiérarchique entre la victime et l'auteur de harcèlement. Il y a donc une prise en compte de situations multiples.

B) Un harcèlement moral particulier : le harcèlement managérial ou institutionnel

Le harcèlement managérial est le harcèlement dû aux méthodes de management d'un responsable envers son équipe. Ce mode de harcèlement est de plus en plus invoqué par les victimes.

A l'origine, le harcèlement est vu comme une interaction entre deux personnes ou plus. Cependant, la Cour de cassation a fini par admettre que le harcèlement moral puisse être le fait de méthodes de management ou de l'organisation du travail. En 2009, une première

¹⁰⁰ CA Paris, pôle 6, ch. 1, 18 mai 2009, n° 10/22868.

¹⁰¹ Tr. correct. Pontoise, 8 février 2012, n° 10/07328.

¹⁰² Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

¹⁰³ CA Douai, 6^e ch. corr., 24 janv. 2006, JCP E 2006.

¹⁰⁴ MAZEAUD (A.), « Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Droit social*, 2002, p.321.

¹⁰⁵ *Harcèlement et discrimination*, Social Pratique, n° 384, 10 mars 2003.

décision a institué un lien entre les modes de management du personnel et le harcèlement moral¹⁰⁶. En l'espèce, il ne s'agissait pas d'agissements individuels mais de l'application de méthodes managériales au personnel d'une entreprise. A ce titre, l'employeur a vu ses méthodes de management être constitutives de harcèlement moral dans la mesure où il a soumis ses salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser le collectif de travail. La Cour de cassation n'est pas allée jusqu'à qualifier précisément la situation de harcèlement managérial, mais elle a établi que les mesures constitutives de harcèlement s'appliquaient à l'ensemble des salariés.

Cette position sur ce mode de management a été réaffirmée par la suite. La Cour de cassation a considéré notamment qu'un responsable ayant mis en œuvre une méthode habituelle de direction soumettant les salariés à des pressions, des vexations et humiliations répétées a commis des agissements ayant entraîné une dégradation des conditions de travail, ce qui caractérise un harcèlement moral¹⁰⁷.

Le terme de harcèlement moral managérial a été consacré par la chambre sociale de la Cour de cassation assez récemment dans une décision de 2017¹⁰⁸. Aujourd'hui, il est établi que l'organisation du travail mise en œuvre par l'employeur doit être conforme à son obligation de prévention des risques. Certaines méthodes managériales peuvent donc créer une situation de harcèlement à cause notamment d'organisations hiérarchiques autoritaires. En effet, le comportement autoritaire favorise le harcèlement vertical descendant. Il aura tendance à créer des relations de pouvoir déséquilibrées fondées sur des structures rigides, ce qui rendra plus difficile la résolution des situations conflictuelles¹⁰⁹. Il faut souligner qu'en droit du travail, il n'est pas nécessaire de caractériser l'élément intentionnel¹¹⁰.

Les méthodes de management susceptibles d'être reconnues comme harcèlement moral peuvent être caractérisées par l'attitude de la direction qui manifeste une agressivité verbale à l'égard des salariés, des réflexions déplacées et une surveillance permanente de leurs actions, des changements incessants de poste, d'horaires, ainsi que des ordres contradictoires dans l'organisation du travail¹¹¹. Le harcèlement moral managérial peut aussi se manifester par le fait de mettre à l'écart certains salariés, de les surveiller dans leur activité dans le but de leur

¹⁰⁶ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321.

¹⁰⁷ Cass. soc., 27 oct. 2010 n° 09-42.488.

¹⁰⁸ Cass. soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503.

¹⁰⁹ BOURGEOIS (C.), OHANA (M.), RENAULT (S.), « Les facteurs organisationnels du harcèlement moral : l'employeur est-il responsable ? », *Recherches en Sciences de Gestion*, n° 112, 2016, p.103.

¹¹⁰ Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 10-18.195.

¹¹¹ Cass. crim., 1^{er} sept. 2020, n° 19-82.532.

adresser des remontrances disproportionnées et injustifiées au regard de leur ancienneté et de leurs compétences¹¹².

A côté du harcèlement moral managérial, il y a le harcèlement moral institutionnel. Ces deux notions sont très proches. Le harcèlement moral institutionnel viserait un panel de salariés encore plus large. Il a été reconnu pour la première fois dans le cadre du procès à l'encontre de la société France Télécom¹¹³. Dans cette affaire, la société souhaitait supprimer 22 000 postes en trois ans. Le tribunal a jugé qu'il s'agissait là d'une politique de déflation des effectifs « à marche forcée, jusqu'au-boutiste, ayant pour objet la dégradation des conditions de travail de la collectivité des agents de France Télécom pour les forcer à quitter définitivement l'entreprise ou à être mobiles ». Cette politique mise en œuvre par la société avait duré dans le temps, ce qui conduisit à une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. Les juges précisent que pour reconnaître le harcèlement moral institutionnel, il faut démontrer que les agissements procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents, et sont porteurs, par leur répétition, d'une dégradation potentielle ou effective des conditions de travail de cette collectivité, et enfin outrepassent les limites du pouvoir de direction.

Cette reconnaissance n'a pour l'instant été reconnue que dans le cadre d'un contentieux pénal. Cependant, son extension au contentieux social pourrait être utile pour sanctionner des agissements ayant pour but de mettre en œuvre des politiques de réduction drastique des effectifs qui peuvent engendrer des risques pour la santé des salariés.

Le harcèlement moral est donc un enjeu pour les entreprises qui ont une obligation de prévention des risques.

Chapitre 2 : La nécessaire prévention du harcèlement moral au travail

Dans le cadre de la prévention du harcèlement moral, l'employeur a une obligation de sécurité (section 1), mais il n'est pas le seul acteur en la matière, les représentants du personnel ayant eux aussi un rôle à jouer (section 2).

¹¹² Cass. soc., 23 juin 2016, n° 14.30.007.

¹¹³ Tr. correct., Paris, 31^e ch., 20 déc. 2019, n° 0935790257.

Section 1 L'obligation de sécurité de l'employeur en matière de harcèlement moral

C'est à l'employeur que revient l'obligation de prendre soin de la santé et de la sécurité de ses salariés, cette obligation ayant évolué (I). C'est pour cette raison que, pour mettre en œuvre véritablement cette obligation, il doit prendre des mesures de prévention (II).

I D'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de sécurité de moyens renforcée

L'employeur est débiteur d'une obligation de sécurité envers ses salariés. Si celle-ci a d'abord été une obligation de résultat (A), elle s'est ensuite transformée en une obligation de moyens renforcée (B).

A) Le respect d'une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral

L'employeur a un rôle fondamental. Il a une obligation de sécurité envers les salariés.

Le Code du travail énonce que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »¹¹⁴. Cet article s'applique au harcèlement moral. Le Code du travail poursuit et précise les mesures que l'employeur doit adopter pour satisfaire à son obligation générale de prévention. Il doit notamment « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral »¹¹⁵. Le harcèlement moral est donc un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

Dans un premier temps, l'employeur a été reconnu comme devant assurer une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés¹¹⁶. Cette obligation de sécurité de résultat amenait à ce que la responsabilité de l'employeur soit engagée dès lors qu'un salarié était victime d'une atteinte à sa santé liée au travail. La seule possibilité pour écarter la responsabilité de l'employeur était de reconnaître la force majeure¹¹⁷.

La jurisprudence considère que si l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat, c'est en vertu du contrat de travail qui le lie à ses salariés. Cette obligation est particulièrement visible en ce qui concerne les accidents du travail. En effet, le manquement à

¹¹⁴ C.trav., art.L.4121-1.

¹¹⁵ C.trav., art.L.4121-2.

¹¹⁶ Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389 ; n° 00-10.051 ; n° 00-11.793 ; n° 99-21.255 ; n° 99-17.201 ; n° 00-13.172.

¹¹⁷ Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 11-10.570.

l'obligation de sécurité de résultat a le caractère d'une faute inexcusable car l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver¹¹⁸. La reconnaissance de la faute inexcusable permet pour la victime de bénéficier d'une meilleure indemnisation de son préjudice par rapport à la réparation prévue normalement pour un accident du travail ou une maladie professionnelle. La Cour de cassation décide donc que l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité même en l'absence de faute de sa part, même s'il n'est pas à l'origine du harcèlement et même s'il a pris toutes les mesures propres à faire cesser le risque.

Il a été reconnu que l'obligation de sécurité de résultat concerne aussi le harcèlement moral¹¹⁹. Cela signifie que le simple fait de ne pas arriver au résultat, c'est-à-dire préserver la santé des salariés, suffit à engager sa responsabilité. Autrement dit, l'employeur aura manqué à son obligation de sécurité de résultat lorsqu'un salarié aura subi un harcèlement moral. C'est ce qu'indiquait la Cour de cassation : « 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 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 »¹²⁰. Il devra donc réparer le préjudice subi. Ainsi, le fait que l'employeur ait pris des mesures pour faire cesser le harcèlement moral est indifférent sur la reconnaissance de sa responsabilité.

Il en résultait que le manquement de l'employeur à l'obligation de prévention du harcèlement moral cause à lui seul un préjudice indemnisable. Ainsi, la victime de harcèlement peut prétendre à l'indemnisation de deux préjudices : d'une part celui résultant du manquement à l'obligation de prévention par l'employeur des faits de harcèlement, et d'autre part celui résultant des conséquences du harcèlement moral subi¹²¹.

La notion d'obligation de sécurité de résultat engendre le fait que l'employeur doit assurer à tous ses salariés et en toutes circonstances une santé mentale parfaite. Cependant, l'employeur n'a qu'une vision partielle de la santé mentale de ses salariés, celle-ci ne reposant pas seulement sur leurs conditions de travail. C'est pourquoi le professeur Pierre-Yves Verkindt pense que, de part cette obligation, il faut plutôt s'attacher aux actions réellement menées par l'employeur. C'est d'ailleurs tout le sens de l'article L. 4121-1 du Code du travail. Selon le

¹¹⁸ Cass. soc., 11 avr. 2002, n° 00-16.535.

¹¹⁹ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

¹²⁰ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144.

¹²¹ Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-17.729.

professeur Verkindt, « il s'agit pour l'employeur de prévenir, de former, d'informer et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Le résultat dont il est question dans la notion d'obligation de sécurité de résultat n'est pas l'absence d'atteinte à la santé physique et mentale, mais l'ensemble des mesures prises (effectivement !) par l'employeur dont la rationalité, la pertinence et l'adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge »¹²².

Ainsi, cette obligation de sécurité de résultat a fini par muter et se transformer en une obligation de sécurité de moyens renforcée.

B) L'obligation de sécurité devenue une obligation de moyens renforcée

L'obligation de sécurité à la charge de l'employeur a été quelque peu revue par la jurisprudence.

Un arrêt fondamental est venu assouplir la responsabilité de l'employeur, c'est l'arrêt Air France de 2015¹²³. Cet arrêt peut être vu comme un marqueur du déclin de la protection des salariés ou d'un rééquilibrage des obligations. Dans cette affaire, il s'agissait d'un steward chez Air France ayant été témoin des attentats à New-York. Suite aux attentats, sa santé s'est dégradée. Quelques années après, il a mis en jeu la responsabilité de son employeur au motif que son employeur n'avait pas fait en sorte que sa santé mentale soit préservée. Le salarié prétend qu'Air France est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, et que de ce fait, que l'entreprise ait pris ou non des mesures, le résultat est que sa santé est altérée et que l'employeur doit réparer son préjudice.

Le raisonnement du salarié était juridiquement logique. Néanmoins, c'est à l'occasion de cet arrêt que la chambre sociale de la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence. Elle est venue tempérer la rigueur de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. Pour cela, elle revient au moins partiellement sur la jurisprudence construite depuis 2002. Elle affirme 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 l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail », c'est-à-dire les mesures de prévention nécessaires ». Ainsi, la Cour admet que l'employeur puisse s'exonérer de sa responsabilité, même lorsqu'un risque se

¹²² VERKINDT (P.-Y.), « Santé au travail : l'ère de la maturité », *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 239, 2008, p.143.

¹²³ Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

réalise, en démontrant qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour éviter le dommage subi par le salarié.

En conséquence, l'employeur manquera à son obligation de sécurité s'il ne réagit pas quand un de ses salariés se plaint de nombreuses fois sur la dégradation de ses conditions de travail¹²⁴. Également, l'employeur sera tenu responsable sur le fondement de son obligation de sécurité lorsqu'il n'a pas pris les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale d'une salariée qui s'était vue confier de nouvelles responsabilités dans l'entreprise¹²⁵.

De l'arrêt Air France va découler un arrêt de 2016 qui reprend cette logique. La chambre sociale va appliquer la solution rendue dans l'arrêt Air France à un cas de harcèlement¹²⁶. Elle précise que l'employeur ne méconnaît pas son obligation de sécurité en matière de harcèlement moral s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires et si, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, il a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser. Ces conditions d'exonérations sont strictement appréciées par la Cour de cassation.

Désormais, l'obligation de sécurité de l'employeur est dorénavant une obligation de moyens renforcée. Cela signifie donc qu'un salarié victime d'un harcèlement moral ne peut plus systématiquement engager la responsabilité de l'employeur dès lors que toutes les mesures de prévention ont été prises et que l'employeur a mis immédiatement fin au harcèlement. En cas de harcèlement moral, il appartiendra à l'employeur de démontrer effectivement l'existence des mesures prises immédiatement et propres à le faire cesser. Dans l'arrêt de 2016, l'employeur justifiait avoir modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral, avoir mis en œuvre, dès connaissance d'un conflit entre le salarié et son supérieur hiérarchique, une enquête interne, une réunion de médiation et une médiation d'une durée de trois mois. Néanmoins, selon la Cour de cassation, ces dispositifs de prévention ne sont pas des mesures suffisantes pour exonérer la responsabilité de l'employeur.

La chambre sociale est venue préciser que le fait de débouter un salarié de sa demande pour des faits de harcèlement moral n'empêche pas une condamnation de l'employeur au titre de son manquement à son obligation de sécurité. En effet, elle énonce que l'obligation de

¹²⁴ Cass. soc., 29 juin 2017, n° 15-15.775.

¹²⁵ Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-23.572.

¹²⁶ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702.

prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral¹²⁷.

L'obligation de sécurité incombant à l'employeur l'oblige à prendre toutes les mesures de prévention nécessaires, et en particulier en ce qui concerne le harcèlement moral.

II La mise en place par l'employeur de mesures pour prévenir le harcèlement moral

Pour prévenir le harcèlement moral, l'employeur dispose de moyens généraux tels que la formation et l'information (A), mais aussi d'outils plus spécifiques comme le règlement intérieur et le document unique d'évaluation des risques professionnels (B).

A) Les dispositifs généraux de prévention : la formation et l'information

Pour respecter son obligation de sécurité, la loi impose à l'employeur de prendre des mesures de prévention.

L'employeur a une obligation générale de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs¹²⁸. Le Code du travail énonce les mesures que l'employeur doit adopter pour satisfaire à son obligation générale de prévention¹²⁹. L'idée est que l'employeur doit prévenir les risques avant qu'ils ne surviennent.

Depuis un arrêt de 2006, la jurisprudence considère que la prévention du harcèlement moral est inhérente à l'obligation de sécurité de l'employeur¹³⁰. En effet, l'employeur a un rôle majeur dans la survenance de faits de harcèlement moral car il est le responsable de l'organisation du travail et des conditions de travail. Le Code du travail prévoit que L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral¹³¹. La notion de prévention recouvre l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels¹³².

Cette obligation de prévention conduit l'employeur à mettre en œuvre des actions d'information et de formation à la sécurité. Cette idée de sensibilisation vient directement de

¹²⁷ Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551.

¹²⁸ C.trav., art.L.4121-1.

¹²⁹ C.trav., art.L.4121-2.

¹³⁰ Cass., soc., 29 juin 2006, n°05-43.914.

¹³¹ C.trav., art.L.1152-4.

¹³² 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, *J.O.C.E.* L183 du 29 juin 1989, p.4.

la loi¹³³. La nécessité de mettre en place des actions de formation ne vise pas directement le harcèlement moral. Il n'y a pas de réglementation spécifique à respecter sur cette sensibilisation. L'employeur est simplement tenu de dispenser aux salariés une information sur les risques encourus d'une manière générale pour leur santé et leur sécurité. Sur la base de cette obligation générale de formation, l'employeur doit organiser des formations spécifiques sur le harcèlement moral.

Les actions de formation visent à améliorer la connaissance, la prévention mais aussi l'identification des problèmes de harcèlement. L'objectif est donc de sensibiliser les salariés sur les causes et les conséquences du harcèlement moral. En effet, s'ils sont conscients des conséquences de leur comportement (sanctions disciplinaires, sanctions pénales), ils auront moins de chance de devenir des harceleurs. L'information et la sensibilisation des salariés au harcèlement moral peut passer par des mesures de diffusion, de présentation ou encore d'affichage de la loi en vigueur sur le harcèlement moral. Ces modes de communication ont l'avantage d'informer l'ensemble de ses salariés de l'interdiction du harcèlement moral dans l'entreprise, ainsi que les sanctions prévues en cas de non-respect.

La jurisprudence met elle aussi l'accent sur la prévention des risques. La Cour de cassation est venue dire dans un arrêt que l'employeur doit prendre toutes les mesures de prévention et notamment des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral¹³⁴. L'employeur doit veiller à ce que l'environnement de travail ne crée pas un terrain propice à l'apparition de harcèlement. Pour cela, le comportement de chaque personne de l'entreprise compte. Ainsi, pour éviter les comportements prohibés, l'employeur peut procéder à une formation des supérieurs hiérarchiques à la gestion d'équipes mais aussi à la gestion des conflits. Également, à destination de tous les salariés, il peut leur faire suivre des actions de formation pour améliorer la connaissance, la prévention mais aussi l'identification de phénomènes de harcèlement¹³⁵.

En 2010, les partenaires sociaux ont signé un accord dans lequel ils reconnaissent que le harcèlement enfreint le respect de la dignité des personnes. Ils mettent en lumière la nécessité d'actions de prévention pour endiguer le phénomène de harcèlement qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et la performance de l'entreprise¹³⁶. Selon eux, une meilleure

¹³³ C.trav., art.L.4121-1.

¹³⁴ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n°14-19.702.

¹³⁵ Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, p.5.

¹³⁶ Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Ils insistent notamment sur les salariés qui occupent des postes à responsabilités, et donc la formation à la conduite des équipes qui n'est pas suffisamment prise en compte.

Beaucoup de formations multiples et variées se sont développées sur le harcèlement moral. Il peut s'agir de stages classiques, mais il existe aussi beaucoup de e-learning qui permettent de toucher un large public et de former tous les salariés de l'entreprise. Les partenaires sociaux émettent l'idée que les branches professionnelles peuvent aider à la création de formations adaptées aux entreprises. De plus, les services de santé au travail peuvent aider l'employeur à élaborer des formations adaptées ainsi qu'une politique de sécurité appropriées à l'entreprise.

La formation n'est pas la seule mesure que l'employeur peut prendre dans le cadre de son obligation de prévention.

B) Les outils spécifiques de prévention à disposition de l'employeur

D'autres mesures de prévention peuvent être mises en œuvre par l'employeur, avec notamment des outils spécifiques.

La Cour de cassation énonce que l'employeur doit prendre « toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ». Elle utilise en particulier l'adverbe « notamment »¹³⁷. Cette utilisation n'est pas innocente, elle laisse penser que d'autres mesures de prévention peuvent être envisagées. Toutes les mesures de prévention ne consistent pas seulement en quelques mesures ou certaines mesures. Il faut toutes les envisager.

Pour mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires, l'évaluation des risques constitue une étape primordiale de la prévention. En effet, les mesures ne seront identifiées que lorsqu'auront été préalablement évalués les risques. À ce titre, chaque employeur, dès l'embauche de son premier salarié et quelle que soit l'activité de son entreprise, doit établir le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour la santé et la sécurité des travailleurs¹³⁸. Ce document est obligatoire depuis 2001¹³⁹. Il comporte l'inventaire des

¹³⁷ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702.

¹³⁸ C.trav., art.L.4121-3.

¹³⁹ Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État), *J.O.* 7 novembre 2001, texte n° 9.

risques professionnels qui sont liés à l'activité de l'entreprise dont le harcèlement moral et ses conséquences. Les risques sont analysés unité de travail par unité de travail.

Le DUERP a été modifié récemment¹⁴⁰. Désormais, la prise en charge de l'organisation du travail doit y être mentionnée. Cette prise en considération par l'employeur de l'organisation du travail montre la nécessité pour l'employeur de mieux prendre en compte la réalité du travail et son impact sur la santé mentale des salariés. Cette modification par la loi du DUERP renforce la volonté de s'attacher à la réalité du travail. Ce document doit être mis à disposition de tous les salariés. Le DUERP est toujours de la responsabilité de l'employeur même s'il associe d'autres personnes à son élaboration (Comité Social et Économique, services de prévention et de santé au travail).

Si un employeur ne réalise pas le DUERP ou s'il ne le met pas à jour, il pourra se voir reconnaître une faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il pourra écopier d'une sanction pénale équivalente à une contravention de 5ème classe, et enfin il verra sa responsabilité civile mise en jeu. Le harcèlement moral doit être intégré dans le DUERP. Ce dernier est donc un moyen de prévention fondamental.

Comme autre moyen de prévention à la charge de l'employeur, il y a le règlement intérieur qui est un outil essentiel en matière de prévention du harcèlement moral dans les entreprises dans lesquelles il est obligatoire, c'est à dire dans les entreprises ou établissements employant 50 salariés et plus¹⁴¹. C'est un acte unilatéral de droit privé élaboré par l'employeur. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral, c'est une obligation¹⁴². Il doit être affiché dans les locaux de travail et doit rappeler notamment le texte des articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du Code du travail. En ce qui concerne l'article 222-33-2 du Code pénal qui énonce la définition et la sanction pénale du harcèlement moral, l'employeur doit informer « par tout moyen » les salariés de ce texte¹⁴³. Le règlement intérieur est un outil pratique et efficace pour diffuser l'interdiction du harcèlement moral. Il doit être affiché dans l'entreprise, ce qui va intensifier l'information des salariés en matière de harcèlement moral.

¹⁴⁰ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* 3 août 2021, texte n° 2.

¹⁴¹ C.trav., art.L.1311-2.

¹⁴² C.trav. art.L1321-2.

¹⁴³ Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail, *J.O.* 27 juin 2014, texte n° 47.

En 2010, les partenaires sociaux ont eu l'idée d'une charte de référence. L'idée était que dans chaque entreprise, chaque employeur, en plus du règlement intérieur, élabore une charte spécifique à la question du harcèlement. Celle-ci permettrait aux entreprises d'affirmer que le harcèlement n'est pas admis. La charte servirait à préciser les actions à suivre si un cas de harcèlement surviendrait avec le processus de dénonciation, d'identification et de traitement des situations de harcèlement. Elle serait également un excellent moyen de prévention à destination des salariés car elle serait annexée au règlement intérieur. Les partenaires sociaux voulaient imposer cette charte mais celle-ci ne s'est jamais réellement concrétisée dans les entreprises.

Le législateur n'a pas été jusqu'à préciser clairement les mesures de prévention à mettre en place dans le but de laisser une marge de manœuvre aux entreprises.

Les partenaires sociaux suggèrent que toutes les mesures visant à améliorer l'organisation et les conditions de travail et celles qui tendent à améliorer la communication sur ces sujets permettent également de prévenir les situations de harcèlement au travail, les représentants du personnel pouvant également agir.

Section 2 Le rôle indispensable des autres acteurs en entreprise en matière de harcèlement moral : les représentants du personnel

Les représentants du personnel sont des acteurs indispensables au service de la prévention du harcèlement moral (I), ils disposent pour cela de différents moyens d'actions (II).

I Des instances représentatives du personnel au service de la prévention du harcèlement moral

Pour prévenir le harcèlement moral, le dialogue social est nécessaire pour instaurer des mesures appropriées aux entreprises (A), le Comité social et économique sera ensuite l'organe de chaque entreprise qui prend en charge la prévention (B).

A) La place réaffirmée du dialogue social

La prévention du harcèlement moral peut être envisagée par le dialogue social.

Le dialogue social est un outil primordial dans les entreprises pour protéger les salariés. Les partenaires sociaux ont considéré que les employeurs et les représentants du personnel ont un

rôle à jouer face aux risques pour la santé des salariés¹⁴⁴. En 2008, aucune obligation de négociation n'existe encore en ce qui concerne les conditions de travail, bien que celles-ci peuvent entraîner des situations de harcèlement moral. Cependant, les entreprises sont incitées à négocier sur le thème du stress au travail dans le but d'assurer une meilleure qualité de vie sur le lieu de travail. La négociation sur le thème du harcèlement moral au travail va se faire progressivement, et ne concernera que quelques entreprises.

En 2010, les parties signataires d'un nouvel Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail soulignent l'importance de la communication sur ces phénomènes et de leur nécessaire prévention. Elles conviennent que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail, et cela en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants¹⁴⁵. Également, les branches professionnelles doivent collaborer avec les organisations syndicales de salariés pour aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

Par ailleurs, les employeurs doivent, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établir, revoir et suivre leurs procédures d'identification et de gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail afin de les rendre efficace, qu'il s'agisse de mesures concernant la prévention elle-même ou concernant le traitement d'éventuels problèmes. De plus, toujours en concertation avec les salariés ou leurs représentants, l'employeur procède à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées. Cet examen doit être réalisé en prenant en compte tous les éléments de l'environnement de travail, c'est-à-dire les comportements des salariés, les modes de management mais aussi le mode de fonctionnement général de l'entreprise.

Le rôle de la négociation est donc essentiel pour trouver des solutions appropriées pour chaque entreprise. Un autre accord national interprofessionnel est venu pour promouvoir le développement à tous les niveaux d'un dialogue social actif à travers une négociation pour améliorer la qualité de vie au travail¹⁴⁶.

Le harcèlement moral est un sujet de plus en plus connu et débattu dans toutes les entreprises. Au niveau international, il est aussi au cœur des préoccupations. En effet, l'Organisation

¹⁴⁴ Accord national interprofessionnel sur le stress au travail, 2 juill. 2008.

¹⁴⁵ Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

¹⁴⁶ Accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, 19 juin 2013.

internationale du travail (OIT) a établi de nouvelles normes mondiales dans le but de mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. A ce titre, la Conférence internationale du travail a adopté une convention qui est entrée en vigueur le 25 juin 2021¹⁴⁷. Cette convention reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Ainsi, elle rappelle aux membres de l'OIT que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre. La Convention vient ajouter que pour prendre des mesures appropriées, il convient de consulter les travailleurs et leurs représentants. Le dialogue social est ici réaffirmé. La Convention a été ratifiée en France en 2021¹⁴⁸.

Par la suite, les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel visant à renforcer la Qualité de vie et des conditions de travail fin 2020¹⁴⁹. La loi dite « santé au travail » a transposé cet accord¹⁵⁰. L'employeur doit engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail¹⁵¹.

Désormais, dans le cadre de cette négociation, il y a le thème de la santé et de la sécurité au travail ainsi que la prévention des risques professionnels. Cette nouveauté pourra conduire les entreprises à négocier sur la mise en place d'une politique efficace de lutte contre le harcèlement moral et les risques pour la santé qu'il induit. Il est à noter qu'avant cette loi, des entreprises avaient déjà conclu des accords sur ce sujet.

Une large place est donc laissée à la négociation collective, ce qui permet aux entreprises et aux organisations syndicales d'adapter la sécurité des salariés aux particularités de l'entreprise et de son activité.

Pour mettre en œuvre le dialogue social en entreprise, le Comité Social et Economique (CSE) est un acteur essentiel.

¹⁴⁷ Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 21 juin 2019.

¹⁴⁸ Loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021 autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, *J.O.* 9 nov. 2021, texte n° 2.

¹⁴⁹ Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, 10 décembre 2020.

¹⁵⁰ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* 3 août 2021, texte n° 2.

¹⁵¹ C.trav., art.L.2242-1.

B) Le rôle du Comité Social et Economique dans l'entreprise en matière de santé et de conditions de travail

Le CSE a une compétence en matière de protection de la santé des salariés.

Le Code du travail attribue des missions au CSE. La loi a distingué selon l'effectif des entreprises. En effet, elle distingue les CSE des entreprises de 11 à 49 salariés et les CSE des entreprises de plus de 50 salariés.

En ce qui concerne les entreprises dont le nombre de salariés est compris entre 11 et 49, le CSE contribue à « promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise »¹⁵². Cette compétence porte sur la santé physique et mentale. Les membres de ce CSE (qui ne dispose pas de la personnalité morale), peuvent faire des observations à l'employeur, par exemple au moment de la réunion mensuelle obligatoire¹⁵³, dans le cadre de leur mission de présentation des réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail¹⁵⁴. Les représentants du personnel peuvent questionner l'employeur sur une éventuelle dégradation des conditions de travail d'un ou de plusieurs salariés, et notamment ils peuvent lui présenter les doléances des salariés qui s'estimeraient victimes de harcèlement moral.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a une compétence utile pour prévenir le harcèlement moral. Tout d'abord, il doit, au titre de ses attributions générales, être consulté sur les conditions d'emploi et de travail dans l'entreprise¹⁵⁵. En effet, dans le cadre de ses compétences générales sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le CSE peut être amené à être informé et consulté sur des questions de harcèlement moral.

La prévention du harcèlement moral peut donc être abordée lors des consultations du CSE sur tout aménagement important qui pourrait modifier les conditions de santé, de sécurité ou encore des conditions de travail. En effet, des mesures prises par l'employeur peuvent générer des situations de harcèlement moral managérial. Également, il est pertinent et obligatoire de consulter le CSE sur la mise en œuvre dans l'entreprise de moyens ou de techniques

¹⁵² C.trav., art.L.2312-5.

¹⁵³ C.trav., art.L.2315-21.

¹⁵⁴ C.trav., art.L.2312-5.

¹⁵⁵ C.trav., art.L.2312-8.

permettant un contrôle de l'activité des salariés¹⁵⁶. A ce titre, leur surveillance peut constituer un élément caractéristique du harcèlement moral¹⁵⁷.

Le CSE a un rôle fondamental en matière de prévention du harcèlement moral car il doit notamment être consulté sur les mesures de prévention du harcèlement mise en place par l'employeur¹⁵⁸. Également, dans le cadre de ses attributions générales, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, et surtout il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, le refus de l'employeur étant motivé¹⁵⁹.

Les compétences du CSE relatives à la santé et la sécurité des salariés peuvent être renforcées par une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cette commission concerne les entreprises d'au moins 300 salariés ou selon certaines conditions.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les établissements distincts d'au moins trois cents salariés ainsi que dans des établissements à risque dont la liste est fixée par le Code du travail¹⁶⁰, une CSSCT doit être créée¹⁶¹. C'est un organe spécialisé dans la santé au travail qui pourra apporter sa compétence spécifique sur différents sujets. Elle peut par exemple organiser des groupes de travail sur certains risques particuliers tels que le harcèlement moral.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expertise et des attributions consultatives du comité¹⁶². Elle peut donc participer à la prévention des risques et notamment du harcèlement moral. Pour mener à bien ses missions, la CSSCT doit disposer d'un nombre de membres suffisant. Il faut cependant souligner que la CSSCT n'a aucun pouvoir contraignant, elle ne rend pas de décisions mais seulement des avis destinés au CSE pour que celui-ci rende lui-même un avis éclairé à l'employeur notamment concernant sa politique de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour mettre en œuvre la prévention, le CSE dispose de différents moyens.

¹⁵⁶ C.trav., art.L.2312-38.

¹⁵⁷ Cass. soc., 23 juin 2016, n° 14.30.007.

¹⁵⁸ Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, p.5.

¹⁵⁹ C.trav., art.L.2312-9.

¹⁶⁰ C.trav., art.L.4521-1.

¹⁶¹ C.trav., art.L.2315-36.

¹⁶² C.trav. art.L.2315-38.

II Les moyens des représentants du personnel pour prévenir le harcèlement moral

Pour prévenir le harcèlement moral, le CSE dispose de moyens classiques (A), mais aussi de moyens spécifiques (B).

A) Les moyens classiques du Comité social et économique en matière de prévention du harcèlement moral

Le CSE a une mission générale de protection des salariés et notamment le cadre de la prévention du harcèlement moral.

Le CSE est l'unique organe de représentation du personnel au sein de l'entreprise ou de l'établissement¹⁶³. La santé, la sécurité et les conditions de travail sont au cœur de ses attributions. Les membres de la délégation du personnel du comité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail¹⁶⁴. Cette formation est prise en charge par l'employeur. Elle bénéficie à l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise et qu'il existe ou non une CSSCT¹⁶⁵. La formation permet aux membres de mieux déceler et mesurer les risques professionnels et analyser les conditions de travail, ainsi que de les aider à développer des solutions pour prévenir ces risques et améliorer les conditions de travail¹⁶⁶.

Également, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail est venue ajouter que le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise¹⁶⁷. Cela signifie donc qu'ils participent directement à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les missions concernant la santé et la sécurité du CSE peuvent s'avérer complexes. Les membres du CSE doivent maîtriser des notions techniques comme les principes généraux de prévention ou le DUERP. C'est pourquoi la formation est importante pour leur permettre d'acquérir les compétences de base dont ils ont besoin pour exercer leur mandat.

¹⁶³ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, *J.O.* 23 sept. 2017, texte n° 31.

¹⁶⁴ C.trav., art.L.2315-18.

¹⁶⁵ Questions-réponses sur le CSE, Ministère du Travail, janv. 2020, question 83.

¹⁶⁶ C.trav., art.R.2315-10.

¹⁶⁷ HUMBERT (T.), « Une démarche renforcée d'évaluation et de prévention des risques professionnels comme pierre angulaire d'une modernisation du document unique d'évaluation des risques », *La lettre juridique*, n° 877, 2021, p.3.

Le CSE est un acteur clé de la prévention car ses membres travaillent dans l'entreprise, ils connaissent la situation et la culture de l'entreprise ce qui leur donne un avantage par rapport à d'autres acteurs traditionnels de la prévention comme le médecin du travail par exemple. En effet, ils sont directement au contact des autres salariés. Or, une des missions du CSE consiste à être à l'écoute des collaborateurs¹⁶⁸. Ces derniers pourraient se plaindre par exemple de situations inappropriées ou d'attitudes vexatoires. D'autre part, ils pourraient remonter des situations plus graves avec des plaintes pour harcèlement moral, un taux d'absentéisme inquiétant et des arrêts de travail qui se multiplient.

Face à ces situations de souffrance au travail, la position du CSE, pour être pleinement efficace, doit se dérouler dans des conditions optimales de confidentialité afin de gagner la confiance des salariés. Ainsi, le CSE pourra détecter plus facilement des situations de harcèlement et de les faire remonter à la direction, celle-ci ne sachant pas forcément ce qui se passe sur le terrain. Ils pourront également apporter leur soutien au salarié victime.

Le CSE a donc un rôle central dans la prévention car il a une relation privilégiée à la fois avec la direction et avec les salariés car il joue le rôle d'intermédiaire. Par ailleurs, les membres de l'encadrement peuvent compter sur l'aide précieuse du CSE pour se tenir au courant d'éventuels problèmes rencontrés par les salariés.

En outre, le CSE est un interlocuteur capital pour la direction. Tout ce qui concerne la politique de l'entreprise en matière de protection des salariés, de prévention des risques professionnels ainsi que d'analyse et d'amélioration des conditions de travail est étudié au CSE. Puisqu'il se consacre aux salariés et notamment à leur santé et leur sécurité, il suit avec attention les projets de l'entreprise car ceux-ci pourraient faire émerger des risques pour les salariés. Ainsi, il veille à entretenir des relations avec la direction dans le but d'éviter les risques.

Pour cela, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent intervenir¹⁶⁹. Ils peuvent par exemple inciter la direction à se pencher sur ces problématiques au cours d'une réunion et ainsi discuter de certains sujets concernant les conditions de travail, la charge de travail ou encore l'organisation du travail qui pourraient engendrer des risques pour la santé mentale tels que le harcèlement moral. Ils peuvent aussi proposer de lancer un diagnostic, préalable aux actions de prévention. De cette manière, le CSE pourra participer activement à

¹⁶⁸ GBEZO (B.), GAVA (M.-J.), *Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail*, Vuibert, 2009, p.74.

¹⁶⁹ GBEZO (B.), GAVA (M.-J.), *Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail*, Vuibert, 2009, p.82.

l'élaboration et à l'amélioration de mesures de prévention ainsi que leur mise en œuvre, avec notamment des campagnes d'information et de sensibilisation afin de favoriser la connaissance des phénomènes et signes permettant de détecter un cas de harcèlement moral.

Enfin, également dans le cadre d'une réunion, les élus au CSE pourraient demander le vote d'une délibération dans laquelle l'employeur s'engage solennellement à ne pas laisser se développer, et à combattre dans le cas contraire, toute pratique de harcèlement moral¹⁷⁰. Cette action sera portée à la connaissance des salariés grâce au procès-verbal de la réunion.

Le CSE dispose d'autres moyens plus spécifiques pour agir.

B) Les moyens spécifiques du Comité social et économique en matière de prévention du harcèlement moral

Le CSE doit mettre en œuvre des actions particulières pour prévenir le harcèlement moral.

Le Code du travail prévoit que le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral (mais aussi du harcèlement sexuel et des agissements sexistes). Il est important de souligner que le refus de l'employeur sur ces initiatives et actions de prévention doit être motivé¹⁷¹.

Le CSE dispose de moyens pour agir. Ce sont des moyens qui lui sont personnellement dévolus. Il peut s'agir de simples réunions. En effet, il peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information portant notamment sur des problèmes d'actualité¹⁷². Ces réunions se dérouleront en dehors du temps de travail des participants. Néanmoins, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent se réunir sur leur temps de délégation. Les réunions d'information peuvent porter sur le thème du harcèlement moral. Pour que ces réunions soient le plus instructives possible, le CSE peut inviter des spécialistes de ce thème comme des médecins, des psychologues ou encore des juristes. Cependant, il faudra être vigilant sur ce point car si le CSE peut inviter des personnalités extérieures, autres que syndicales, à une réunion, il devra obtenir l'accord de l'employeur. Cet accord ne sera pas nécessaire si le spécialiste est une personnalité syndicale¹⁷³.

Le CSE a, à sa disposition, des moyens spécifiques pour prévenir le harcèlement moral. Il y a tout d'abord le règlement intérieur. En effet, le règlement intérieur est un outil efficace de

¹⁷⁰ MILET (L.), « Le harcèlement moral au travail », *RPDS*, sept. 2003, p.273.

¹⁷¹ C.trav., art.L.2312-9.

¹⁷² C.trav., art.L.2315-26.

¹⁷³ C.trav., art.L.2142-10.

prévention. Il doit être élaboré dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés¹⁷⁴. Il rappelle notamment les dispositions relatives au harcèlement moral¹⁷⁵. Le CSE va également vérifier que le règlement intérieur de l'entreprise est conforme et mentionne les dispositions du Code du Travail relatives au harcèlement. Si ce n'est pas le cas, il devra signaler à l'employeur de se mettre en conformité.

Dans le cadre de l'élaboration ou de la modification du règlement intérieur, les représentants du personnel seront amenés à connaître la question du harcèlement moral. En effet, le règlement intérieur ne peut entrer en vigueur qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE¹⁷⁶. Cette consultation du CSE sur le règlement intérieur s'applique également pour chaque modification de ce règlement. L'association du CSE pourra permettre de faire naître des débats entre l'employeur et les représentants du personnel, dans le cadre de la lutte contre le harcèlement moral.

Certains spécialistes du droit se sont posés la question de savoir si le CSE pouvait prendre l'initiative de mettre en place des actions de prévention du harcèlement moral, grâce à son budget « activités sociales et culturelles »¹⁷⁷. La question était de savoir s'il pouvait, par exemple, créer une cellule d'accueil, d'écoute et de conseil des salariés potentiellement victime de harcèlement moral avec une aide de psychologues, de médecins, ou encore de juristes. Ces actions seraient alors financées grâce à son budget « activités sociales et culturelles », ce budget étant financé par l'employeur¹⁷⁸.

Le Code du travail rappelle que les activités sociales et culturelles comprennent des services chargés de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise¹⁷⁹. La Cour de cassation a précisé qu'elles visent à « l'amélioration des conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel » au sein de l'entreprise, ce qui caractérise la notion d'activité sociale et culturelle¹⁸⁰. Or, il faut rappeler que le CSE n'a pas à gérer lui-même les actions de prévention que l'employeur doit mettre en place. L'employeur a sa propre obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral¹⁸¹ et même plus globalement d'assurer la santé

¹⁷⁴ C.trav., art.L.1311-2.

¹⁷⁵ C.trav., art.L.1321-2.

¹⁷⁶ C.trav., art.L.1321-4.

¹⁷⁷ ADAM (P.), « Harcèlement moral », *Répertoire de droit du travail*, oct. 2019, p.22.

¹⁷⁸ C.trav., art.L.2312-81.

¹⁷⁹ C.trav., art.R.2312-35.

¹⁸⁰ Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848.

¹⁸¹ C.trav., art.L.1152-4.

et la sécurité des salariés¹⁸². Ainsi, « toute réalisation sociale incombant légalement à l'employeur échappe à la gestion du comité d'entreprise »¹⁸³. De ce fait, le CSE ne peut pas utiliser son budget « activités sociales et culturelles » pour mettre en œuvre des actions de prévention.

Au-delà de ces actions spécifiques, le CSE peut s'entourer de spécialistes pour décider d'autres actions préventives à entreprendre. Il peut se renseigner auprès de la médecine du travail, afin d'apprendre les connaissances nécessaires pour détecter de potentiels cas de harcèlement, notamment.

Le harcèlement moral au travail est donc une lutte perpétuelle dans les entreprises. Des mécanismes existent pour agir face à une situation de harcèlement car c'est une responsabilité lourde pour les entreprises.

¹⁸² C.trav., art.L.4121-1.

¹⁸³ AUZERO (G.), BAUGARD (D.), DOCKES (E.), *Droit du travail*, Précis Dalloz, édition n° 31, 2018, 1447 pages.

TITRE 2 : LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL : UNE RESPONSABILITE NON-NEGLIGEABLE DANS LES ENTREPRISES

Pour affronter le harcèlement moral en entreprise, il existe des moyens d'actions variés (chapitre 1), ce qui n'empêche pas une importante répression du harcèlement moral (chapitre 2).

Chapitre 1 : Les moyens d'actions variés face au harcèlement moral

Face au harcèlement moral, le travailleur harcelé dispose d'une protection spécifique (section 1), mais aussi de différents moyens d'actions (section 2).

Section 1 La protection du travailleur harcelé dans la relation de travail

Le travailleur victime de harcèlement moral est protégé grâce à la réaction de l'employeur (I), mais aussi dans le cadre de la rupture éventuelle de son contrat de travail (II).

I La réaction de l'employeur en cas de connaissance de faits de harcèlement moral

Dans le cadre d'une situation de harcèlement moral, l'employeur doit réagir et mettre en place une enquête (A), il peut aussi proposer une médiation et doit en outre sanctionner l'auteur (B).

A) La mise en place d'une enquête pour contrôler la véracité du harcèlement

Si la prévention n'a pas suffi à empêcher le harcèlement moral, l'employeur doit réagir pour faire cesser cette situation.

L'employeur a une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés¹⁸⁴. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. L'obligation de sécurité de l'employeur s'applique en matière de harcèlement moral. Cette obligation de sécurité est désormais perçue comme une obligation de moyens renforcée¹⁸⁵. L'employeur doit donc prendre des mesures de prévention des risques professionnels. En outre, cette obligation est distincte de l'interdiction même du harcèlement moral. La Cour de cassation l'a rappelé dans un arrêt dans lequel elle explique que l'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité sans qu'un harcèlement moral ne soit établi¹⁸⁶.

¹⁸⁴ C.trav., art.L.4121-1.

¹⁸⁵ Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

¹⁸⁶ Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.885.

Après le temps de la prévention vient le temps de la réaction. Les plaintes concernant du harcèlement moral doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard¹⁸⁷. La jurisprudence a déclaré que si un salarié vient alerter l'employeur sur des faits susceptibles de caractériser un harcèlement moral, ce dernier doit mener une enquête¹⁸⁸. En l'espèce, une salariée a été licenciée pour insuffisance professionnelle. Elle a ensuite saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement car elle estimait que son licenciement était nul, au motif qu'elle avait subi de la part de sa responsable hiérarchique des agissements de harcèlement moral qu'elle avait dénoncés plusieurs fois à son employeur. Elle lui reproche de ne pas avoir diligencé d'enquête interne après ses signalements. La salariée demandait la nullité de son licenciement au titre de son harcèlement et la reconnaissance du manquement de son employeur à son obligation de sécurité.

La Cour d'appel a d'abord estimé que la salariée n'établissait pas de faits qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, et qu'ainsi l'employeur n'avait pas à diligenter d'enquête et n'avait pas manqué à son obligation de sécurité. Cependant, la Cour de cassation a réaffirmé ce que la jurisprudence avait déjà dit en 2017, à savoir qu'il y a une distinction à faire entre d'une part l'obligation de prévention des risques professionnels¹⁸⁹ et d'autre part l'interdiction des agissements de harcèlement moral¹⁹⁰. Ces deux obligations sont bien distinctes et elles sont sanctionnées de manière séparée en cas de violation par l'employeur.

Ainsi, la Cour de cassation a estimé que l'employeur doit être condamné au titre de l'absence de mise en place d'une enquête interne après des signalements de faits de harcèlement moral par un salarié, ce qui constitue un manquement à son obligation de prévention des risques professionnels, entraînant un préjudice au salarié. Le harcèlement moral n'a pas à être prouvé. Face à une accusation de harcèlement moral au sein de l'entreprise, l'employeur est tenu d'agir et doit immédiatement diligenter une enquête afin de vérifier les faits. A défaut, il manque à son obligation de prévention. L'enquête permettra de vérifier si les faits dénoncés sont établis et constitutifs de harcèlement moral ou s'il s'agit d'allégations sans fondement.

Toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable¹⁹¹. Les investigations menées par l'employeur doivent le conduire à entendre toutes les parties impliquées. Par ailleurs, rien n'empêche l'employeur de prendre des mesures

¹⁸⁷ Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

¹⁸⁸ Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551.

¹⁸⁹ C.trav., art.L.4121-1.

¹⁹⁰ C.trav., art.L.1152-1.

¹⁹¹ Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

conservatoires pour mettre fin à une situation potentielle de harcèlement moral. L'employeur peut proposer, par exemple, une mesure de mutation temporaire dans un autre service voire un autre établissement. Lorsque les conclusions de l'enquête seront connues, il pourra ensuite prendre des mesures définitives. Si les faits de harcèlement sont avérés, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement dès qu'il est informé de la situation¹⁹². Il doit prendre les mesures utiles pour protéger la prétendue victime.

Les enquêtes mises en œuvre par l'employeur peuvent être des enquêtes internes (réalisées avec des représentants du personnel, des représentants de la direction, un médecin du travail) ou des enquêtes externes. Ces dernières sont autorisées et permettent de garantir une plus grande objectivité. Pour mener une enquête externe, il est possible de faire appel à un avocat dès lors que sa mission s'inscrit dans le respect des principes essentiels qui gouvernent la profession¹⁹³.

En outre, l'enquête interne peut être réalisée à l'insu du salarié¹⁹⁴. Ses résultats peuvent être utilisés pour sanctionner un salarié auteur de harcèlement moral. Le salarié doit normalement être informé si des informations personnelles à son encontre sont collectées¹⁹⁵. Or ici l'enquête pour harcèlement moral n'est pas soumise à cette obligation d'information car ce n'est pas une preuve déloyale issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié¹⁹⁶.

L'employeur dispose d'autres moyens pour agir face au harcèlement.

B) La possible mise en œuvre d'une procédure de médiation et la sanction nécessaire du salarié harceleur

Il existe d'autres dispositifs et procédures pour mettre fin au harcèlement.

Il y a la médiation. En effet, 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

¹⁹² Cass. soc., 1^{er} juin 2016 n°14-19.702.

¹⁹³ Délib. 8 mars 2016, Conseil de l'ordre des avocats de Paris.

¹⁹⁴ DE MONTVALON (L.), LIMOU (S.), « Les risques psychosociaux, Souffrance au travail, harcèlement, violence : prévenir, détecter et réagir », *Liaisons sociales*, n° 93, nov. 2021, p.46.

¹⁹⁵ C.trav., art.L.1222-4.

¹⁹⁶ Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597.

cause¹⁹⁷. Si l'employeur a connaissance de faits de harcèlement moral, il peut suggérer à l'une des parties d'engager une procédure de médiation.

Ce dispositif peut être vu comme une solution amiable pour mettre fin au harcèlement moral. Elle n'est pas obligatoire, mais c'est un outil de gestion des conflits qui peut s'avérer adapté pour traiter de cas de harcèlement moral. L'utilisation de la procédure de médiation n'est pas non plus un préalable obligatoire à la saisine du juge. La victime ou la personne mise en cause est libre d'engager une procédure de médiation. Le médiateur peut être choisi dans l'entreprise. Son choix doit faire l'objet d'un commun accord entre les parties. Le rôle du médiateur est d'écouter les parties et de tenter de les concilier. Il leur soumet des propositions par écrit en vue de mettre fin au harcèlement comme un changement de poste, un aménagement du poste de travail ou encore une réduction des contacts de la victime avec le harceleur par exemple. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe la victime et le harceleur des sanctions encourues et de la manière pour la victime de faire valoir ses droits en justice.

Par ailleurs, le recours à la médiation permet à l'employeur de montrer qu'il a mis en œuvre toutes les mesures possibles pour résoudre la situation. C'est un élément pour justifier qu'il a rempli son obligation de prévention des risques professionnels¹⁹⁸. C'est ce qu'a retenu la Cour de cassation dans un arrêt de 2014. L'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité car il justifiait avoir tout mis en œuvre pour que le conflit personnel de la victime de harcèlement moral avec une autre salariée puisse se résoudre au mieux des intérêts de la victime, en adoptant des mesures telles que la saisine du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (aujourd'hui devenu le Comité Social et Economique) et en prenant la décision au cours d'une réunion de ce comité de confier une médiation à un organisme extérieur¹⁹⁹.

La procédure de médiation permet donc de mettre fin à une situation de harcèlement par le dialogue et la conciliation. Cependant, elle ne dispense pas l'employeur de prendre les mesures de prévention nécessaires pour éviter qu'une situation de harcèlement ne se produise.

Également, outre la médiation, la question de la sanction du salarié harceleur peut se poser. En effet, « tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible

¹⁹⁷ C.trav., art.L.1222-4.

¹⁹⁸ C.trav., art.L.4121-1.

¹⁹⁹ Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-18.743.

d'une sanction disciplinaire »²⁰⁰. Cependant, l'obligation de faire cesser le harcèlement de l'employeur ne signifie pas qu'il doit rompre immédiatement le contrat de travail du salarié présumé harceleur²⁰¹. Il doit vérifier que les faits de harcèlement sont réels, et cela passe notamment par l'enquête.

De ce fait, si la réalité des agissements de harcèlement moral est établie, cela constitue nécessairement une faute pour son auteur et l'employeur est tenu de le sanctionner. Cependant, l'employeur doit déterminer la gravité de la faute pour choisir une sanction adaptée. Il doit exiger des explications du harceleur avant de le sanctionner. Le salarié qui a commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires variées telles qu'une mise à pied, une rétrogradation, une mutation ou encore un licenciement. Cependant, le plus souvent, le licenciement est retenu. En effet, la sanction peut aller jusqu'à un licenciement pour faute grave, l'employeur devant prouver cette gravité et l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise.

A ce titre, à la suite d'une enquête diligentée par la direction d'une entreprise qui a recueilli des témoignages sur des faits récents et plus anciens constitutifs de harcèlement moral, la Cour de cassation a déclaré que le licenciement du harceleur reposait bien sur une faute grave²⁰². Également, il a été jugé que le salarié ayant une attitude irrespectueuse et despotique à l'égard de son équipe et du personnel faisait subir du harcèlement à l'égard de salariés et portait préjudice au bon fonctionnement de la société, ses agissements rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise²⁰³.

La sanction du salarié est une mesure efficace pour mettre immédiatement fin à une situation de harcèlement. Elle permet aussi de montrer les conséquences d'un tel comportement de donc de prévenir l'apparition de situations similaires.

Le salarié victime de harcèlement est aussi protégé dans le cadre de son contrat de travail.

II L'articulation des modes de rupture du contrat de travail avec les situations de harcèlement moral

Le salarié harcelé bénéficie d'une protection dans le cadre de la rupture de son contrat de travail que celle-ci soit à l'initiative de l'employeur (A) ou à sa propre initiative (B).

²⁰⁰ C.trav., art.L.1152-5.

²⁰¹ Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862.

²⁰² Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-43.113.

²⁰³ Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-19.767.

A) La protection du salarié harcelé contre la rupture de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Le Code du travail prévoit une protection du salarié victime de harcèlement contre le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Il est prévu qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés²⁰⁴. Également, la rupture du contrat de travail à l'encontre d'un salarié victime de harcèlement moral est nulle, ainsi que toute autre sanction prise pour la même raison²⁰⁵.

Pour que la protection contre le licenciement joue, il faut établir que le licenciement est lié au harcèlement que la personne a subi. C'est ce que rappelle la Cour de cassation en énonçant que lorsqu'un salarié a été licencié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement, le licenciement prononcé dans ce contexte est nul²⁰⁶. Il en est de même pour un salarié inapte qui a fait l'objet d'un harcèlement moral. En effet, ce dernier a été licencié à cause de son inaptitude laquelle avait pour origine des faits de harcèlement moral. Son licenciement a été déclaré nul²⁰⁷.

Dans d'autres cas, le licenciement pourra aussi être jugé nul. En effet, dans un arrêt rendu en 2011²⁰⁸, une salariée a été victime de harcèlement moral. Son employeur l'a licencié pour faute grave en raison notamment de son comportement injurieux et agressif. La Cour d'appel a jugé que son comportement devait être replacé dans le contexte de harcèlement dont elle faisait l'objet, et qu'il ne revêtait pas le caractère fautif justifiant un licenciement. La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé dans le même sens et a considéré que le harcèlement était caractérisé et que le comportement reproché à la salariée était une réaction au harcèlement moral dont elle avait été victime. Son licenciement est donc nul.

Par ailleurs, l'employeur ne peut pas licencier un salarié qui a changé de comportement alors qu'il était victime de harcèlement. La Cour de cassation a considéré qu'une salariée qui se voit retirer certaines de ses attributions, qui subit des injures et humiliations de la part du nouveau gérant ou d'autres salariés sans réaction de ce dernier, est victime de harcèlement

²⁰⁴ C.trav., art.L.1152-2.

²⁰⁵ C.trav., art.L.1152-3.

²⁰⁶ Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-24.178.

²⁰⁷ Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-15.774.

²⁰⁸ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444.

moral. En réaction à ce harcèlement, la salariée a eu une « attitude de moins en moins collaborative », a créé des dissensions au sein de l'équipe et a dénigré le gérant. Les Hauts Magistrats en ont déduit que ce comportement était une réaction au harcèlement moral dont la salariée avait été victime. En conséquence, son licenciement est nul²⁰⁹.

D'autre part, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé²¹⁰. Licencier un salarié en raison de sa maladie serait un licenciement discriminatoire donc nul. Cependant, la jurisprudence a posé le principe que cette règle ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié²¹¹. Le salarié peut être licencié seulement si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié. Ainsi, il est possible pour un employeur de licencier un salarié dont l'arrêt de travail se prolonge dès lors qu'il apporte la preuve de la perturbation de l'entreprise et la nécessité de remplacer définitivement ce salarié. La perturbation de l'entreprise va être appréciée eu égard à la taille de l'entreprise et aux fonctions exercées par le salarié.

Néanmoins, la solution est différente lorsque le salarié absent l'était pour cause de harcèlement. En effet, dans un arrêt de 2019²¹², une salariée a subi du harcèlement moral qui a eu des répercussions sur son état de santé. Elle a été absente de l'entreprise en raison de plusieurs arrêts de travail. Les juges du fond ont retenu le lien de causalité entre le harcèlement moral à l'origine de l'absence de la salariée et le motif du licenciement. La chambre sociale de la Cour de cassation a suivi ce raisonnement et a décidé que lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié a causé au fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, son licenciement est nul. Le salarié est donc protégé du licenciement pour absence prolongée si son absence résulte du harcèlement qu'il a subi.

Le salarié harcelé est aussi protégé s'il veut rompre son contrat de travail.

²⁰⁹ Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-14.317.

²¹⁰ C.trav., art.L.1132-1.

²¹¹ Cass. soc., 22 avril 2011, n° 09-43.334.

²¹² Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-31.473.

B) La protection du salarié harcelé dans le cadre de la rupture de son contrat de travail à son initiative

Le salarié victime d'un harcèlement peut souhaiter rompre son contrat de travail.

Tout d'abord, le salarié peut démissionner. Pour que la démission soit valable, il faut que la volonté de démissionner du salarié soit libre et éclairée et non équivoque²¹³. La démission doit également résulter de convenances personnelles qui n'ont pas besoin d'être motivées. Dans le cas du harcèlement moral, le salarié veut démissionner pour y échapper. Sa démission repose donc sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés²¹⁴. Le juge peut donc remettre en cause la démission²¹⁵. De même, la jurisprudence considère que lorsque la démission est entachée d'un vice du consentement, elle est nulle²¹⁶. Également, le juge peut requalifier la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail qui sera justifiée par les manquements de l'employeur. Dans un arrêt de 2015, une salariée a été victime de harcèlement moral, mais l'employeur, bien qu'informé de tels faits n'avait pris au jour de la rupture aucune mesure pour les faire cesser. De ce fait, la salariée a considéré comme impossible la poursuite de la relation contractuelle et a démissionné. La Cour de cassation en a déduit que la rupture du contrat de travail était la conséquence des faits de harcèlement moral dont la salariée avait été victime. La démission est requalifiée en prise d'acte et produit les effets d'un licenciement nul.

Le salarié est donc protégé car sa démission produit les effets d'une rupture du contrat de travail imputable à l'employeur. En effet, dans le cadre d'une démission valable, le salarié doit effectuer son préavis et surtout il n'a pas d'indemnité de licenciement et d'indemnités chômage. Or, dans le cadre de la prise d'acte, il peut avoir l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, l'indemnité de préavis ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement nul.

Le salarié peut décider d'emblée de faire une prise d'acte en raison de manquements contractuels reprochés à l'employeur. La prise d'acte nécessite un manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail²¹⁷. Ainsi, lorsqu'un salarié subit du harcèlement moral et que l'employeur a commis des manquements rendant

²¹³ Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-26.794.

²¹⁴ C.trav., art.L.4121-1.

²¹⁵ Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-17.729.

²¹⁶ Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-28.788.

²¹⁷ Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634.

impossible la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte du salarié est justifiée²¹⁸. Le salarié doit cependant faire attention car si les faits de harcèlement sont anciens et que l'employeur a réagi immédiatement en diligentant une enquête et en prenant des sanctions, ses manquements n'empêchent pas la poursuite du contrat de travail et la prise n'est pas possible²¹⁹.

Dans le cadre de la prise d'acte, la rupture du contrat est aux torts de l'employeur. Lorsqu'elle est motivée par des agissements répétés de harcèlement moral, elle produit les effets d'un licenciement nul²²⁰, ce qui est une fois encore protecteur pour le salarié. Par contre, si la prise d'acte n'est pas valable, la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission²²¹.

Le salarié peut aussi demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles. Ici aussi les manquements reprochés à l'employeur doivent être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail²²². La résiliation judiciaire est admise pour le salarié victime de harcèlement moral. En effet, la Cour de cassation considère que les agissements de harcèlement moral subis par un salarié rendent impossible la poursuite du contrat de travail, et la résiliation judiciaire de du contrat de travail doit être prononcée aux torts de l'employeur²²³. Cette résiliation judiciaire produira les effets d'un licenciement nul²²⁴. Comme pour la prise d'acte, le salarié ne doit pas tarder à demander la résiliation judiciaire car si les manquements de l'employeur datent de plusieurs années par exemple, ils ne sont pas de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail et donc la résiliation judiciaire ne sera pas accordée²²⁵.

Enfin, le salarié peut décider de conclure une rupture conventionnelle²²⁶. Auparavant, le salarié bénéficiait d'une forte protection car dès lors qu'il était dans une situation de violence morale du fait d'un harcèlement moral au moment de la signature de la rupture conventionnelle, aucune homologation n'était possible et la nullité de la rupture conventionnelle devait être envisagée de manière systématique. Désormais, la jurisprudence

²¹⁸ Cass. soc., 2 mars 2016, n° 14-23.684.

²¹⁹ Cass. soc., 19 juin 2019, n° 17-31.182.

²²⁰ Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 16-26.152.

²²¹ Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-43.578.

²²² Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040.

²²³ Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636.

²²⁴ Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-23.417.

²²⁵ Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-24.178.

²²⁶ C.trav., art.L.1237-11.

estime que la nullité systématique de la convention doit être écartée car l'existence d'un harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture²²⁷. Le salarié doit prouver que son consentement a été vicié. Néanmoins, il bénéficie toujours d'une protection car la jurisprudence a considéré qu'une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en découlent, caractérise un vice du consentement²²⁸.

La personne victime de harcèlement peut agir elle-même contre le harcèlement qu'elle subit.

Section 2 Les différents moyens d'actions pour le travailleur harcelé

Le travailleur harcelé peut demander de l'aide directement aux acteurs internes à l'entreprise (I), mais il peut aussi demander de l'aide aux acteurs externes à l'entreprise (II).

I Demander de l'aide aux acteurs de l'entreprise

La victime de harcèlement moral peut demander l'aide des acteurs de la santé au travail (A), mais aussi l'aide du Comité Social et Économique (B).

A) L'aide des acteurs de la santé : le service de prévention et de santé au travail et le médecin du travail

Les services de prévention et de santé au travail ont un rôle clé pour aider le salarié victime de harcèlement moral.

Les partenaires sociaux ont convenu en 2010²²⁹ que les services de santé au travail, associant des compétences médicales et pluridisciplinaires, sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ils ont un rôle majeur d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur sur ces problèmes mais ils peuvent aussi participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité qui est approprié à chaque l'entreprise. De plus, le médecin du travail joue un rôle central car même dans une situation de harcèlement moral, il doit respecter le secret médical qui le lie au salarié, le secret médical étant une obligation à la fois légale²³⁰ et déontologique²³¹.

Le Code du travail prévoit également les missions des services de prévention et de santé au travail. En effet, leur mission principale est avant tout d'éviter toute altération de la santé des

²²⁷ Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550.

²²⁸ Cass. soc., 29 janv. 2020, n° 18-24.296.

²²⁹ Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

²³⁰ C.santé publ., art.L.1110-4.

²³¹ C.santé publ., art.R.4127-4.

travailleurs du fait de leur travail²³². Ils doivent notamment conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement moral.

Un salarié harcelé peut solliciter une rencontre avec son médecin du travail. Ce dernier écoute le salarié qui est en souffrance à son travail. A ce titre, le Conseil national de l'Ordre des médecins précise que « l'écoute d'un salarié en détresse est un acte médical qui entre totalement dans le champ de compétence du médecin du travail » ce dont il résulte que « le médecin du travail doit être le point d'entrée et le pivot de tout dispositif de prise en charge des risques psychosociaux" »²³³.

La situation de harcèlement moral qu'un salarié subit compromet sa santé physique ou mentale. Pour l'aider, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. Ces mesures sont justifiées par des considérations qui peuvent être relatives à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur²³⁴. L'employeur doit prendre en considération la position du médecin du travail et ses propositions. S'il refuse, il doit faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite²³⁵. L'employeur manque à son obligation de sécurité en ne tenant pas compte des restrictions médicales émises par le médecin du travail²³⁶.

L'aide du médecin du travail est donc précieuse pour le salarié car l'employeur doit se conformer à ses prescriptions. L'employeur doit être d'autant plus vigilant car il peut être condamné pour harcèlement moral s'il ne respecte pas les préconisations du médecin du travail. En effet, la Cour de cassation a jugé qu'un employeur faisait subir du harcèlement moral à une salariée en retenant qu'il imposait à cette salariée 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, au vu des avis médicaux successifs, qu'il avait proposé des postes d'un niveau inférieur à celui de la salariée et notamment à cinq

232 C.trav., art L.4622-2.

233 Conseil National de l'Ordre des Médecins, *Recommandations sur les dispositifs de prise en charge des risques psychosociaux*, 24 oct. 2008.

234 C.trav., art.L.4624-3.

235 Cass. soc., 28 janv. 2004, n° 01-46.913.

236 Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-14.468.

reprises un poste qui était incompatible avec les préconisations du médecin du travail²³⁷. La solution a été réaffirmée récemment. En effet, un employeur a été condamné pour harcèlement moral car il a confié à un salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié²³⁸.

Ainsi, les services de prévention et de santé au travail doivent collaborer étroitement avec l'employeur. Le médecin du travail peut alerter l'employeur et échanger avec lui sur les conditions de travail dans l'entreprise qui pourraient générer de la souffrance au travail. Également, il alerte l'employeur s'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, notamment un cas de harcèlement moral. La démarche de prévention reposant sur l'employeur doit se faire avec le médecin du travail car ses préconisations ne sont pas facultatives, et à défaut de leur respect, la sanction peut être lourde.

Outre les services de santé au travail, le salarié harcelé peut demander de l'aide au Comité Social et Économique.

B) L'aide du Comité social et économique : l'expertise et le droit d'alerte

Le Comité social et économique (CSE) a un rôle important à jouer en matière de harcèlement moral car il a une proximité avec les employés et il est souvent le premier interlocuteur pour les victimes du harcèlement.

Le comité dispose de plusieurs prérogatives dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Le CSE a un outil qui est l'expertise. En effet, il peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement, ou bien en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail²³⁹.

L'outil qu'est l'expertise se révèle efficace dans le cadre de la santé mentale. Elle permet d'identifier une situation de souffrance. Le rapport de l'expert peut mettre en avant un problème dans les conditions de travail. Les juges considèrent qu'un risque pour la santé mentale peut recevoir la qualification de risque grave identifié et actuel, et dans ce cas un expert peut être nommé pour l'identifier.

237 Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616.

238 Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626.

239 C.trav., art.L.2315-94.

En effet, la Cour de cassation s'est prononcée sur la possibilité de recourir à un expert en cas de harcèlement moral. Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail souhaitait faire réaliser une expertise sur des situations de travail susceptibles de constituer un risque grave pour la santé physique et mentale au travail, ce que l'entreprise a refusé en contestant l'existence d'un risque grave. La Cour de cassation a jugé que la politique de réduction des effectifs avait entraîné un alourdissement de la charge de travail ainsi qu'une importante pression sur les salariés, à l'origine de cas sérieux de souffrance au travail, voire de harcèlement moral se traduisant par une augmentation sensible des plaintes relatives à des situations de stress ainsi que par des arrêts de travail pour dépression, ce qui caractérise l'existence d'un risque grave²⁴⁰. L'expertise était donc justifiée. La jurisprudence a reconnu que des agissements de harcèlement moral peuvent justifier le recours à une expertise car cela constitue un risque que ce soit pour la santé physique ou la santé mentale des travailleurs.

De même, la jurisprudence a caractérisé un risque grave, identifié et actuel grâce au témoignage d'un médecin du travail au cours d'une réunion avec les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail²⁴¹. En effet, le médecin dit avoir rencontré des salariés en grande souffrance au travail se plaignant de subir des humiliations. Son témoignage est corroboré par des attestations produites par les membres du comité ainsi que des statistiques mettant en évidence une augmentation des arrêts de travail pour maladie. Ces éléments ont permis de justifier le recours à l'expertise.

En outre, le CSE dispose d'un droit d'alerte lui permettant de prévenir l'employeur en cas d'atteinte aux droits des salariés, et notamment en cas de survenance d'agissements de harcèlement moral dans l'entreprise. En 2002²⁴², ce droit d'alerte a été étendu aux atteintes à la santé physique et mentale des salariés. L'atteinte peut résulter notamment de faits de harcèlement sexuel ou moral²⁴³. Ainsi, « si un membre de la délégation du personnel au CSE 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 »²⁴⁴. Une grande diversité de situations est couverte par le droit d'alerte.

240 Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-15.815.

241 Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 14-22.097.

242 Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *J.O.* 18 janv. 2002, texte n° 1.

243 Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, *J.O.* 7 août 2012, texte n° 1.

244 C.trav., art.L.2312-59.

L'employeur est alors tenu de procéder à une enquête avec le membre du CSE lanceur d'alerte, et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié, ou le membre du CSE (seulement 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, c'est-à-dire selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte et assortir sa décision d'une astreinte payable au Trésor Public.

La chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que la procédure prud'homale déclenchée par un syndicat dans le cadre de son droit d'alerte n'empêche pas le salarié de demander ultérieurement la résiliation judiciaire de son contrat de travail²⁴⁵. En effet, les deux actions n'ont pas le même objet.

Enfin, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et qui peut résulter d'une situation de harcèlement moral²⁴⁶.

Outre les acteurs de l'entreprise, le salarié harcelé peut demander de l'aide à des acteurs externes à l'entreprise.

II Demander de l'aide aux acteurs externes à l'entreprise

Le salarié victime de harcèlement moral peut alerter l'inspection du travail (A), mais aussi saisir le Défenseur des droits (B).

A) Alerter l'inspection du travail

En cas de harcèlement moral, le salarié a intérêt à le signaler à l'inspection du travail.

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail. Ils sont également chargés, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations²⁴⁷.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont un rôle important en matière de harcèlement moral. En effet, ils peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier

245 Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-14.011.

246 C.trav., art.L.2312-60.

247 C.trav., art.L.8112-1.

le respect de l'application des dispositions des articles L. 1152-1 à L. 1152-6 relatives au harcèlement moral²⁴⁸. Ils peuvent constater les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal²⁴⁹.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être alertés par une victime de harcèlement moral. Une circulaire de la Direction Générale du Travail est venue confirmer la compétence de l'inspection du travail en termes de constat des infractions²⁵⁰. Ils peuvent réaliser une enquête dans l'entreprise quand il existe une atteinte grave à la dignité des personnes.

Avant de décider de faire une enquête, ils doivent recueillir auprès du salarié des éléments qui permettent de s'assurer que les faits invoqués sont constitutifs de harcèlement moral. Également, les agents de contrôle doivent vérifier au préalable qu'il existe des preuves pour établir la matérialité des faits. Il peut s'agir d'écrits ou de témoignages. La plainte de la victime, méticuleuse et précise, est aussi importante. Les témoignages sont le mode de preuve le plus courant et leur traitement doit être réalisé avec beaucoup d'attention. En effet, il ne faut pas que le recueil des témoignages engendre des difficultés pour les personnes entendues. À ce titre, l'agent de contrôle doit informer les salariés de l'utilisation qui pourra être faite ultérieurement de leurs témoignages.

De plus, la Direction Générale du Travail encourage le salarié victime de harcèlement moral de se rapprocher des membres du CSE car, même si les démarches menées pour résoudre la situation n'ont pas fonctionné, elles permettent néanmoins de faciliter l'action de l'inspection du travail.

Lorsque les agents de contrôle ont pu vérifier la réalité des faits de harcèlement moral, ils peuvent dresser un procès-verbal. Ils peuvent le faire sur la base des dispositions du Code du travail dans le cadre de leur mission consistant à veiller à l'application des dispositions du Code du travail²⁵¹, mais aussi sur la base des dispositions du Code pénal dans le cadre de leur constat des délits de harcèlement moral²⁵².

En matière de harcèlement, il peut être difficile de rassembler des preuves suffisantes et il se peut que l'infraction ne soit pas établie directement par l'agent de contrôle. Dans ce cas, ce

248 C.trav., art.L.8113-5.

249 C.trav., art.L.8112-2.

250 Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, p.5.

251 C.trav., art.L.8112-1.

252 C.trav., art.L.8112-2.

dernier peut transmettre un rapport au procureur de la république dans lequel il explique qu'il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions de faits susceptibles de revêtir une qualification pénale mais pour lesquels il n'a pas pu dresser de procès-verbal ou n'a pas pu établir la matérialité des faits²⁵³. Le procureur de la république est ensuite libre de poursuivre l'employeur devant un tribunal correctionnel. La circulaire de 2012 rappelle que les agents de contrôle peuvent travailler en lien avec les médecins inspecteurs du travail.

D'autre part, le fait qu'un salarié alerte l'inspection du travail peut permettre de mettre en évidence des conditions de travail inadaptées. Pour y remédier, la circulaire de 2012 précise que l'inspection du travail a une mission de sensibilisation. Si un salarié interpelle un inspecteur du travail car il s'estime victime de harcèlement moral, ce dernier peut le conseiller et le diriger vers des personnes compétentes. Également, les agents de l'inspection du travail ont pour mission de sensibiliser les entreprises au regard de leurs obligations en matière de harcèlement, des dispositions des textes légaux et des sanctions. Ils peuvent aussi informer les représentants du personnel sur ce sujet. La mission de sensibilisation de l'inspection du travail peut avoir lieu lors des contrôles, des visites en entreprises ou lors d'une participation aux réunions du CSE relatives à la santé et à la sécurité au travail.

La personne victime de harcèlement moral peut aussi se tourner vers un autre acteur qui est le Défenseur des droits.

B) Saisir le Défenseur des droits

La victime de harcèlement a la possibilité de saisir le Défenseur des droits.

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008²⁵⁴. Une loi de 2011 vient préciser le rôle du Défenseur des droits²⁵⁵. Il est notamment chargé de « lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité ». Il a un rôle particulier en matière de harcèlement discriminatoire.

Une personne active sur quatre déclare avoir déjà été confrontée à des propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, au handicap ou à l'état de

253 C.pén., art.40.

254 Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, *J.O.* 24 juill. 2008, texte n° 2.

255 Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, *J.O.* 30 mars 2011, texte n° 1.

santé, dans le cadre de son travail²⁵⁶. A ce titre, la notion de harcèlement discriminatoire est apparue dans une loi de 2008²⁵⁷. La loi énonce tout d'abord des critères de discrimination. Celle-ci peut être fondée notamment sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'activité syndicale, l'état de santé, l'origine, le handicap, etc. Ensuite, le harcèlement discriminatoire est défini comme « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Cette définition du harcèlement discriminatoire est proche de la définition du harcèlement donnée par le Code du travail²⁵⁸. La différence fondamentale est que ce dernier impose des « agissements répétés ». Or, s'agissant du harcèlement discriminatoire, la condition de la répétition n'est pas imposée, il peut s'agir d'un unique agissement. La définition du harcèlement discriminatoire est très protectrice des victimes car elle présente une appréciation plus large de la notion de harcèlement.

Cette affirmation a été rappelée dans une affaire de 2014. Un salarié a découvert sur le tableau d'affichage de l'entreprise la photographie d'un primate avec son prénom manuscrit. Le Conseil de Prud'hommes a retenu la carence de l'employeur en matière de prévention caractérisant des faits de harcèlement moral²⁵⁹. La société a interjeté appel et le Défenseur des droits a présenté ses observations devant la Cour d'appel de Rennes²⁶⁰. Il a insisté sur le fait qu'un seul acte portant particulièrement atteinte à la dignité d'un salarié en raison d'un critère discriminatoire pouvait constituer un harcèlement discriminatoire. La Cour d'appel est allée dans le même sens et a déclaré que « lorsque le harcèlement moral prend la forme d'une discrimination prohibée, il peut être constitué même lorsque le fait indésirable est unique ». Ainsi, l'affichage public de la photographie raciste sur laquelle a été portée la mention du prénom du salarié s'analyse à lui seul en un harcèlement moral discriminatoire.

En cas de harcèlement moral, le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne qui estime que son harcèlement paraît motivé par un critère de discrimination prohibé²⁶¹. Un harcèlement moral lié à un critère discriminatoire peut être par exemple, des mesures

²⁵⁶ Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, *11e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, 2018.

²⁵⁷ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, *J.O.* 28 mai 2008, texte n° 1.

²⁵⁸ C.trav., art.L.1152-1.

²⁵⁹ Cons. prud'h. Saint-Nazaire, jugement de départage, 16 déc. 2013, n°12-00130.

²⁶⁰ CA Rennes, ch.9, 10 déc. 2014, n° 14/00134.

²⁶¹ Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, *J.O.* 30 mars 2011, texte n° 1.

d'isolement visant un salarié depuis sa désignation en tant que représentant syndical ; des propos vexatoires visant un salarié à cause de son orientation sexuelle.

Le Défenseur des droits peut agir pour aider un salarié victime de harcèlement discriminatoire. Dans ses attributions générales²⁶², il peut se saisir d'office, déposer des observations devant les juridictions, faire des recommandations et des propositions de réformes. Il peut aussi enquêter grâce à des demandes d'informations par écrit, auditionner les mis en cause ou encore procéder à des vérifications sur place. Également, il peut utiliser le règlement amiable pour résoudre les problèmes en émettant des recommandations ou en procédant à une médiation. Enfin, il peut présenter ses observations devant les juridictions.

Des décisions du Défenseur des droits ont montré la réalité des actions qu'il pouvait mener. Dans une affaire de 2014²⁶³, un salarié envoie à ses collègues de travail un SMS à caractère raciste. Ces derniers dénoncent ces faits à leur supérieur hiérarchique qui décide d'une réunion avec l'ensemble du personnel durant laquelle d'autres agissements discriminatoires sont relevés. Le Défenseur des droits a donc procédé à une vérification sur place et à des auditions. A l'issue de son enquête, il constata que ces écarts de comportements pouvaient s'apparenter à des agissements de harcèlement moral discriminatoire et que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat. Le Défenseur des droits formula alors à la société mise en cause plusieurs recommandations.

Les moyens pour lutter contre le harcèlement moral sont nombreux, mais ils ne doivent pas faire oublier l'importance de sa répression.

Chapitre 2 : L'importance de la répression du harcèlement moral au travail

Le harcèlement moral au travail fait l'objet d'un contentieux important sur la preuve (section 1), son appréhension par la voie judiciaire est souvent privilégiée (section 2).

Section 1 La preuve du harcèlement moral

Pour prouver le harcèlement moral, il y a des conditions à respecter (I), les salariés bénéficiant de nombreux éléments de preuve (II).

²⁶² LAI-PUJATTI (M.), « Face aux discriminations dans l'emploi : l'action du Défenseur des droits », *Les Cahiers du Développement Social Urbain*, n° 68, 2018, p.43.

²⁶³ Décision du Défenseur des droits MLD-2014-079, relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire et un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, 22 oct. 2014.

I Les conditions nécessaires pour prouver le harcèlement moral

Le harcèlement moral fait l'objet d'un aménagement de la charge de la preuve lors d'un litige (A), le juge ayant un rôle très important (B).

A) L'aménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral

En matière de harcèlement moral, il s'agit d'un partage de la charge de la preuve.

En principe, « il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention »²⁶⁴. Cependant, en matière de harcèlement moral, le régime probatoire est différent et la charge de la preuve ne repose pas exclusivement sur la victime.

Le Code du travail²⁶⁵ précise le régime de la preuve du harcèlement moral. En effet, le salarié « présente des éléments de fait laissant supposer 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 ». En matière de harcèlement moral, la charge de la preuve est partagée. Ce mécanisme d'administration de la preuve est favorable à la victime présumée de harcèlement moral.

La charge de la preuve se déroule en deux temps entre le salarié et l'employeur. La jurisprudence a précisé leurs rôles respectifs. Elle est venue dire que le salarié a la charge d'établir la matérialité de faits précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement²⁶⁶. Il n'a pas à rapporter la preuve complète du harcèlement mais simplement des éléments de fait qui le laissent supposer. Pour faire présumer le harcèlement moral, le salarié doit établir la matérialité de faits précis et concordants²⁶⁷. L'absence de matérialité des faits allégués par le salarié ne laissent pas supposer l'existence d'un harcèlement moral²⁶⁸.

Le juge apprécie ensuite si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Si c'est le cas, c'est ensuite à l'employeur de prouver qu'en réalité ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision

²⁶⁴ C.proc.civ., art.9.

²⁶⁵ C.trav., art.L.1154-1.

²⁶⁶ Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-31.212.

²⁶⁷ Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-26.838.

²⁶⁸ Cass. soc., 22 mai 2019, n° 18-13.499.

est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement²⁶⁹. L'employeur doit donc apporter la preuve qui lui incombe que si le salarié a d'abord rempli son obligation en matière de preuve.

Le régime probatoire concernant le harcèlement moral repose toujours sur un fonctionnement en deux temps avec les éléments du salarié puis la justification de l'employeur. L'employeur peut se justifier de différentes façons. En 2016²⁷⁰, la Cour de cassation examine les éléments présentés par une salariée. Cette dernière avance des modifications excessives de ses secteurs d'activité ayant été opérées par l'employeur pour lui nuire. Néanmoins, les Hauts Magistrats retiennent la justification de l'employeur qui allègue qu'il relève du pouvoir normal de gestion d'organiser la définition des secteurs des responsables commerciaux en fonction des besoins d'organisation, ce que le contrat de travail de la salariée prévoyait par ailleurs.

L'employeur peut aussi s'appuyer sur l'état du salarié et de ses conséquences. Dans une affaire de 2017²⁷¹, un employeur a affecté un salarié à des tâches administratives, en limitant sa partie opérationnelle, compte tenu de l'état de fatigue dû à sa dépression nerveuse et à sa maladie professionnelle. Pour se justifier, l'employeur a établi que le salarié a fait l'objet de plusieurs arrêts maladie en lien notamment avec la maladie qu'il a contractée lors de son précédent emploi. De plus, la dégradation de l'état de santé du salarié a engendré une très grosse fatigue chez lui ainsi qu'un état dépressif et un manque de vigilance qui aurait pu provoquer un accident grave. La Cour de cassation a donc retenu que la décision de l'employeur était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Dans une autre affaire un salarié soutenait qu'il était établi que des faits évidents laissaient présumer l'existence d'un harcèlement qui avait pris la forme de mesures vexatoires ayant entraîné un blocage total de sa carrière professionnelle²⁷². Pour se justifier, l'employeur s'est fondé cette fois sur les compétences professionnelles du salarié. Il a fait valoir que les raisons de l'absence d'évolution de carrière étaient liées à des lacunes en matière de communication, de vision stratégique, d'aptitude à l'encadrement et même techniques. L'employeur a prouvé l'incapacité du salarié à occuper un poste de cadre supérieur, ce qui est étranger à tout harcèlement.

²⁶⁹ Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 16-27.818.

²⁷⁰ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418.

²⁷¹ Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-11.063.

²⁷² Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 18-14.886.

Le rôle du juge est primordial dans l'examen des éléments rapportés par le salarié et des preuves contraires rapportées par l'employeur.

B) Le rôle du juge lors d'un litige relatif au harcèlement moral

La jurisprudence a précisé le rôle du juge en matière de harcèlement moral.

Le juge doit d'abord examiner les éléments apportés par le salarié. En effet, ces derniers ne doivent pas s'arrêter à un seul agissement. La Cour de cassation a rappelé que les faits invoqués par le salarié doivent être examinés dans leur ensemble et non de manière isolée. Les juges doivent se prononcer sur l'ensemble des éléments retenus afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral²⁷³.

La Cour de cassation a réitéré de nombreuses fois le rôle du juge en matière de harcèlement moral, et notamment sur le fait qu'il doit envisager tous les éléments apportés de manière globale. En effet, le but est d'examiner l'ensemble des agissements de l'employeur pour vérifier s'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement²⁷⁴.

Dans une autre affaire²⁷⁵, la Cour d'appel de Grenoble a débouté une salariée de ses demandes de reconnaissance de harcèlement moral au motif qu'elle a fait l'objet d'un avertissement disciplinaire injustifié et qu'il est de jurisprudence constante qu'un seul fait ne permet pas de caractériser un harcèlement moral. La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel. En effet, il était constaté que celle-ci a été dérangée un week-end en raison de problèmes rencontrés par des salariées, qu'elle a subi de manière ponctuelle une surcharge de travail que l'employeur reconnaissait, qu'elle a eu des difficultés pour accéder à son bureau, et que son lieu de travail était isolé géographiquement²⁷⁶. Ainsi, la Cour d'appel aurait dû examiner l'ensemble des éléments invoqués au titre du harcèlement moral par la salariée et rechercher si, pris dans leur ensemble, ces éléments, ajoutés à l'avertissement injustifié litigieux, ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Au stade où le salarié présente des éléments de faits, le rôle du juge est de déterminer si les faits peuvent être qualifiés de harcèlement moral et non si ces faits constituent effectivement

²⁷³ Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766.

²⁷⁴ Cass. soc., 12 févr. 2020, n° 18-24.119.

²⁷⁵ CA Grenoble, 15 janv. 2019, n° 16/04845.

²⁷⁶ Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-12.791.

du harcèlement moral. En effet, il doit seulement apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral²⁷⁷. L'idée est que le juge peut considérer que les faits exposés par le salarié rendent impossible une qualification de harcèlement moral. Le juge peut donc déduire une absence de matérialité des faits pour supposer l'existence d'un harcèlement moral²⁷⁸. Par ailleurs, si un salarié ne conteste pas les sanctions dont il a été l'objet, cela ne signifie pas pour autant que les faits ne sont pas susceptibles de faire présumer de l'existence d'un harcèlement moral²⁷⁹.

De plus, les éléments de fait et de preuve avancés par le salarié et l'employeur relèvent du pouvoir souverain des juges du fond²⁸⁰. C'est de cette façon que le juge forme sa conviction. Sa conviction doit transparaître dans le jugement motivé, et elle doit reposer sur des éléments objectifs²⁸¹.

La jurisprudence s'est penchée sur la question de l'intention de l'auteur de harcèlement moral et de son appréhension par le juge. Un arrêt de 2009 est un arrêt fondamental sur ce sujet²⁸². Il pose le principe 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 ».

C'est une affirmation de l'application de la législation sociale, contrairement à la législation pénale qui impose l'intention de l'auteur²⁸³. Cette position jurisprudentielle est conforme à la lettre du texte car les agissements doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail²⁸⁴, autrement dit seul le résultat compte. Ce principe a été rappelé encore récemment. La Cour de cassation a reproché aux juges du fond d'avoir écarté la demande d'une salariée au titre d'un harcèlement moral car ils avaient jugé que l'intéressée ne faisait pas état de faits fautifs imputables à l'employeur dans l'objectif de lui nuire, et que de ce fait aucune situation de harcèlement moral n'était exposée²⁸⁵.

²⁷⁷ Cass. soc., 21 oct. 2020, n° 19-12.998.

²⁷⁸ Cass. soc., 6 févr. 2019, n° 17-20.625.

²⁷⁹ Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-28.025.

²⁸⁰ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418.

²⁸¹ GAMET (L.), « Observations sur la preuve du harcèlement moral », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1939, fév. 2021, p.9.

²⁸² Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497.

²⁸³ C.pén. art.121-3.

²⁸⁴ C.trav., art.L.1152-1.

²⁸⁵ Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-10.364.

Pour pouvoir être prouvé, des éléments de preuve doivent être amenés devant le juge. Ces derniers peuvent être de différentes natures.

II Les éléments de preuve du harcèlement moral

Le harcèlement moral peut être prouvé notamment grâce à des certificats médicaux (A), mais pas seulement car d'autres modes de preuve sont admis (B).

A) La pertinence des certificats médicaux

Le harcèlement moral a une incidence sur la santé des salariés. En conséquence, un certificat médical semble être un moyen de preuve important.

Puisque le harcèlement moral se définit 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 professionnel²⁸⁶. Les conséquences de la dégradation des conditions de travail n'ont pas à être avérées, mais seulement possibles²⁸⁷. En effet, la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail suffit à caractériser le harcèlement moral, l'existence ou non d'un certificat médical qui atteste d'une altération de la santé physique ou mentale du salarié importe peu²⁸⁸. De même, la demande de réparation d'un salarié au titre d'un harcèlement moral ne peut être rejetée au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail²⁸⁹.

Ainsi, les risques pour la santé n'ont pas à se réaliser pour pouvoir qualifier une situation de harcèlement moral. La dégradation des conditions de travail évoquée par le Code du travail concerne la possibilité que la santé physique ou mentale du salarié soit altérée. Ainsi peuvent être qualifiés de harcèlement moral les agissements qui créent un risque pour la santé physique ou mentale d'un ou plusieurs salariés. Puisque les effets sur la santé peuvent être seulement potentiels, l'exigence d'un certificat médical n'est pas indispensable. La Cour de cassation l'a rappelé en 2014 en énonçant que l'absence de certificat médical ou un certificat peu probant n'est pas un obstacle à la reconnaissance d'un harcèlement²⁹⁰.

²⁸⁶ C.trav., art L.1152-1.

²⁸⁷ Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266.

²⁸⁸ Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362.

²⁸⁹ Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 07-43.219.

²⁹⁰ Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362.

Néanmoins, pour prouver l'altération de la santé du salarié, la solution la plus simple est le certificat médical qui va établir les effets des agissements sur la santé du salarié²⁹¹. Ce dernier est fortement utile en cas de contentieux. La jurisprudence a établi que les juges doivent prendre en compte la dégradation de l'état de santé du salarié, attestée par un certificat médical, comme un des éléments permettant de présumer l'existence du harcèlement moral²⁹².

D'autre part, les juges admettent que tout document médical produit par le salarié est susceptible d'attester de la dégradation de l'état de santé du salarié²⁹³. La dégradation de l'état de santé du salarié peut être attestée par des certificats médicaux, des arrêts de travail ou encore une déclaration d'inaptitude. De plus, le juge doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, et cela en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits.

Dans un arrêt de 2009²⁹⁴, un salarié ayant subi une accumulation de procédures disciplinaires veut faire reconnaître un harcèlement moral. La Cour de cassation a retenu comme éléments de nature à faire présumer le harcèlement moral des arrêts de travail produits par le salarié et dont il résultait qu'il avait été contraint à un arrêt de travail renouvelé par deux reprises en raison d'asthénie et troubles de sommeil résultant de cette situation conflictuelle. C'est l'état dépressif du salarié qui est mis en avant.

Par ailleurs, la Haute Juridiction est venue tempérer l'influence des certificats médicaux. Elle a précisé que la constatation d'une altération de l'état de santé de la salariée n'est pas à elle seule de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, et que les juges doivent rechercher si le salarié établit des faits permettant une telle présomption²⁹⁵. Cela a été rappelé en 2015²⁹⁶. La chambre sociale avait énoncé que bien que les documents médicaux versés aux débats établissaient une souffrance psychologique du salarié, aucun élément ne permettait d'en imputer l'origine au milieu professionnel.

Ainsi, la prise en compte des certificats médicaux reste limitée à l'attestation d'une altération de l'état de santé du salarié. En effet, le médecin du travail peut établir un lien entre l'état de santé du salarié et sa situation professionnelle, mais pour autant il n'est pas qualifié pour caractériser l'existence d'un harcèlement moral car cela relève de la compétence du juge. Les

²⁹¹ Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-42.360.

²⁹² Cass. soc., 11 juin 2014, n° 13-10.149 et n° 12.28.309.

²⁹³ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418.

²⁹⁴ Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-40.610.

²⁹⁵ Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-14.069.

²⁹⁶ Cass. soc., 20 oct. 2015, n° 14-15.557.

médecins peuvent par exemple attester du mal-être du salarié et notamment établir un lien entre une dépression nerveuse et des faits liés au travail²⁹⁷.

Ainsi, même s'il constitue un élément incontestable de preuve pour démontrer l'altération de la santé physique ou mentale, le certificat médical n'est pas obligatoire mais constitue un élément de plus pour établir le lien entre l'état de santé et les conditions du travail du salarié.

Outre les certificats médicaux auxquels les salariés pensent en premier lieu comme mode de preuve, il en existe d'autres que les juges reconnaissent également.

B) Les autres modes de preuve loyale

Il existe d'autres éléments qui peuvent servir de preuve pour laisser supposer l'existence un harcèlement moral.

En matière pénale, la preuve est libre. En matière civile, la notion de loyauté implique qu'il est interdit de présenter des enregistrements réalisés sans le consentement de l'auteur des propos²⁹⁸. Il faut une preuve loyale.

Puisque les certificats médicaux ne suffisent pas toujours pour pouvoir caractériser un harcèlement moral, le salarié peut apporter d'autres preuves. C'est ce que la Cour de cassation a rappelé dans un arrêt de 2013²⁹⁹. En effet, un salarié apportait seulement des documents médicaux ce qui était insuffisant car ces derniers 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. Le salarié doit donc apporter d'autres éléments de fait pour espérer établir la matérialité d'agissements de harcèlement moral.

De même, il a été admis que la lettre de licenciement du harceleur pouvait constituer un moyen de preuve du harcèlement moral subi par un salarié. En effet, dans une affaire de 2011³⁰⁰, une salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle conteste son licenciement au motif que son inaptitude procédait du harcèlement moral qu'elle subissait de la part de sa supérieure hiérarchique. Cette dernière a été licenciée peu de temps après elle. Pour prouver le harcèlement, la salariée a présenté la lettre de licenciement de sa supérieure hiérarchique. Dans celle-ci, il lui était reproché son attitude générale incompatible

²⁹⁷ CA Montpellier, 17 juin 1998, SA Deli c/ Standinguer, n° 97-1384.

²⁹⁸ Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120.

²⁹⁹ Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-22.174.

³⁰⁰ Cass. soc., 29 sept. 2011, n° 10-12.722.

avec les fonctions d'une directrice de région. En effet, la lettre précisait qu'elle adoptait un comportement agressif et dévalorisant envers les membres de son équipe notamment par la profération de propos tels que « vous me faites chier ». De plus, ses pratiques managériales étaient non conformes aux valeurs de l'entreprise, et se traduisaient non seulement par des propos dévalorisants et vulgaires ("c'est un travail de merde") mais aussi par l'instauration d'une mauvaise ambiance de travail au sein de son équipe.

La lettre de licenciement du salarié harcelé peut aussi servir de preuve. Un salarié ayant été victime d'agissements de harcèlement moral avait produit sa lettre de licenciement laquelle lui reprochait notamment un des faits retenus comme caractérisant le harcèlement. Son licenciement a donc été jugé sans cause réelle et sérieuse³⁰¹.

Les témoignages sont un mode de preuve admissible. Il a été jugé que les témoignages de collègues de travail rendant compte de la description des conditions de travail et du climat de pressions, ainsi que les documents médicaux produits aux débats démontrent la réalité des faits décrits par les victimes et ont permis de caractériser la dégradation des conditions de travail des victimes en portant atteinte à leur dignité et en compromettant leur santé morale, ce qui caractérise le harcèlement moral³⁰². Les nombreuses attestations détaillées et circonstanciées peuvent faire apparaître une dégradation de l'état de santé du salarié³⁰³. Elles peuvent permettre de mettre en lumière une aggravation de sa charge de travail, l'augmentation de ses horaires et parfois du travail le week-end ainsi que des tâches supplémentaires qui n'entraient pas dans ses fonctions, tout ceci ayant eu un impact sur sa santé et sa vie personnelle.

L'intérêt des témoignages est que leurs auteurs sont protégés. En effet, le Code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés³⁰⁴. La personne qui dénonce une situation de harcèlement moral est donc protégée, même si les faits ne sont pas finalement avérés. Cependant, la jurisprudence a précisé que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce³⁰⁵.

³⁰¹ Cass. soc., 13 janv. 2016, n° 14-14.118.

³⁰² Cass. crim., 7 janv. 2009, n° 08-81.883.

³⁰³ Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-15.924.

³⁰⁴ C.trav., art.L.1152-2.

³⁰⁵ Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-26.696.

Également, il est possible pour le salarié victime de harcèlement de prouver qu'il a subi un traitement différencié par rapport aux autres salariés. La Cour de cassation a considéré qu'une Cour d'appel auraient dû prendre en compte les éléments selon lesquels seule une salariée aurait été sanctionnée pour des retards alors que les autres salariés placés dans la même situation n'avaient fait l'objet d'aucune sanction, et qu'elle aurait été la seule à ne pas être dotée d'une carte de nettoyage de son uniforme³⁰⁶.

Des échanges de courriels peuvent aussi être des éléments probants. Le fait pour un employeur de n'avoir jamais répondu au courrier du salarié concernant une prime, de lui avoir adressé un mail de recadrage sur les horaires et un mail concernant la façon de recevoir les clients, d'avoir multiplié les remontrances et les sanctions disciplinaires dont plusieurs apparaissent injustifiées caractérisaient une situation de harcèlement moral³⁰⁷.

Le harcèlement moral fait l'objet d'un large contentieux de part des actions en justice qui aboutissent à des sanctions importantes.

Section 2 L'appréhension du harcèlement moral par la voie judiciaire

Le harcèlement moral fait l'objet de multiples actions en justice possibles (I), mais aussi de sanctions importantes encourues par les responsables de harcèlement moral (II).

I Les multiples actions en justice possibles en cas de harcèlement moral

Le harcèlement moral peut faire l'objet de différentes actions en justice notamment contre l'employeur (A), mais aussi contre l'auteur du harcèlement (B).

A) La saisine du Conseil de prud'hommes pour la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur

La saisine du Conseil de prud'hommes permet de faire reconnaître la responsabilité de l'employeur dans le cadre du harcèlement moral subi par le salarié.

La procédure devant cette juridiction a toujours lieu contre l'employeur même si ce dernier n'est pas l'auteur direct du harcèlement. Il sera jugé pour ne pas avoir protégé le salarié contre le harcèlement. En effet, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs³⁰⁸. C'est une obligation générale. L'employeur a aussi l'obligation spécifique de

³⁰⁶ Cass. crim., 17 nov. 2015, n° 14-83.804.

³⁰⁷ Cass. soc., 29 mai 2019, n° 17-21.911.

³⁰⁸ C.trav., art.L.4121-1.

prévenir le harcèlement moral³⁰⁹. La Cour de cassation a précisé dans un arrêt de 2016 que pour respecter son obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs, et notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur doit justifier avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires, et justifier également que lorsqu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, il a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser³¹⁰. L'employeur est alors jugé sur le fait de savoir s'il a protégé ou non son salarié contre des faits de harcèlement moral.

L'obligation de l'employeur de prendre des mesures face au harcèlement moral est essentielle. Ces mesures peuvent être notamment des enquêtes et investigations. La jurisprudence a considéré que l'employeur ayant eu connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement moral et qui a omis d'effectuer les enquêtes et investigations permettant de connaître la réalité, la nature et l'ampleur des faits et de prendre les mesures appropriées, se voit reprocher une abstention fautive³¹¹.

Par ailleurs, il est établi que même si le harcèlement moral n'est pas reconnu en justice, l'employeur peut être condamné pour manquement à son obligation de prévention. En effet, le Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de prévenir les risques professionnels³¹². La jurisprudence considère que l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral³¹³. En effet, ces deux obligations se sanctionnent de manière séparée en cas de violation par l'employeur.

Cette règle a été rappelée en 2019³¹⁴. En effet, une salariée licenciée pour insuffisance professionnelle contesta son licenciement car elle estimait avoir été victime de harcèlement moral. La Cour de cassation a jugé que la salariée n'établissait pas de faits qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Cependant, après avoir rappelé la distinction à faire entre l'obligation de prévention des risques professionnels et l'interdiction du harcèlement moral, la Cour de cassation énonce que manque à son obligation de sécurité et de prévention des risques professionnels l'employeur qui ne prend aucune mesure et n'ordonne pas d'enquête interne après qu'un salarié ait dénoncé des agissements de harcèlement moral, que ces agissements soient établis ou non. Cette absence de mesure prise a entraîné un

³⁰⁹ C.trav., art.L.1152-4.

³¹⁰ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702.

³¹¹ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902.

³¹² C.trav., art.L.4121-1.

³¹³ Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.885.

³¹⁴ Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551.

préjudice au salarié. L'employeur est donc condamné même si le harcèlement moral n'est pas prouvé. Ainsi, s'il est mis au courant d'un potentiel harcèlement, il doit agir en prenant des mesures de prévention.

D'autre part, il a été reconnu qu'en matière de harcèlement moral, l'employeur est responsable même s'il n'a commis aucune faute³¹⁵. Le fait qu'il s'agisse d'un harcèlement entre salariés et non pas d'un harcèlement commis par l'employeur envers le salarié n'est pas de nature à atténuer la responsabilité de l'employeur. En effet, il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés³¹⁶.

La saisine du Conseil de prud'hommes relatives à des faits de harcèlement moral répond à un délai de prescription de cinq ans³¹⁷. Le harcèlement moral est en effet traité comme la discrimination. La Cour de cassation a considéré que l'action en réparation du préjudice résultant d'un harcèlement moral se prescrit par cinq ans à compter de la révélation du harcèlement, cette révélation étant constituée par la connaissance de tous les éléments permettant au salarié de s'estimer victime de harcèlement moral³¹⁸. Autrement dit, le délai de prescription commence à courir à la date du dernier agissement de harcèlement moral subi par la victime.

De plus, la Cour de cassation affirme qu'il est possible de prendre en compte des faits antérieurs au délai de prescription³¹⁹. En effet, si le salarié a saisi la juridiction prud'homale dans le délai de 5 ans, et qu'il invoque des faits prescrits ainsi que des faits non prescrits, les juges doivent se fonder sur l'ensemble des faits invoqués par le salarié permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, et ce quelle que soit la date de leur commission.

Le salarié peut souhaiter également faire reconnaître la responsabilité de son harceleur direct.

B) Les actions en justice pour faire reconnaître la responsabilité du harceleur

Il est aussi possible d'engager des poursuites directement contre l'auteur des faits.

Tout d'abord, le salarié victime souhaite engager la responsabilité de son harceleur, ce dernier pouvant être l'employeur ou un autre salarié. Le Code du travail prévoit en effet une obligation de sécurité à la charge de tous les salariés. En effet, « il incombe à chaque

³¹⁵ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

³¹⁶ Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-31.161.

³¹⁷ C.civ., art.2224.

³¹⁸ Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-21.931.

³¹⁹ Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-13.959.

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 »³²⁰.

Dans un arrêt de 2010, une salariée a été victime d'un harcèlement moral imputable à une autre salariée. Cette dernière a insulté la victime à plusieurs reprises, en des termes particulièrement blessants et injurieux, et l'a humiliée en présence d'autres salariés de la société et de tiers. La Cour de cassation considère que cette faute intentionnelle, commise en violation de l'obligation pour chaque salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres salariés, engage la responsabilité civile de la préposée à l'égard de la salariée. Ainsi, le salarié qui harcèle un autre salarié commet une faute intentionnelle et engage sa responsabilité civile³²¹.

La victime de harcèlement moral peut aussi poursuivre l'auteur direct du harcèlement devant le juge pénal. En effet, le harcèlement moral est un délit prévu par le Code pénal³²². Ce dernier définit le harcèlement moral de la même façon que le Code du travail, c'est-à-dire « 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 ». Le salarié victime de harcèlement moral doit apporter la preuve de sa souffrance personnelle et directe du fait de ce délit. La chambre criminelle de la Cour de cassation a décidé que le harcèlement moral ne nécessite pas de démontrer une intention de nuire de la part de son auteur³²³.

Puisque le harcèlement moral est un délit, le délai de prescription pour engager une action devant le juge pénal est de 6 ans³²⁴. La chambre criminelle de la Cour de cassation s'est prononcée sur le point de départ du délai de prescription de cette action³²⁵. Elle considère que « la prescription du délit de harcèlement moral, lequel n'est caractérisé que par la répétition de propos ou comportements, commence à courir au jour du dernier acte manifestant l'état d'habitude ». Ainsi, la prescription ne commence à courir qu'à partir du dernier acte de harcèlement incriminé. Cela peut être à partir des derniers propos tenus ou encore du dernier mail reçu caractérisant le harcèlement. De plus, la Cour de cassation a ajouté que si le salarié a intenté son action dans le délai de prescription, les juges devront prendre en compte tous les

³²⁰ C.trav., art.L.4122-1.

³²¹ Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 08-44.623.

³²² C.pén., art.222-33-2.

³²³ Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367.

³²⁴ CPP., art.8.

³²⁵ Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725.

faits de harcèlement depuis leur origine, et ce même si le harcèlement dure depuis plusieurs années.

Cette saisine du juge pénal peut venir en complément d'une plainte devant le Conseil de prud'hommes. En effet, la victime peut poursuivre son employeur devant le Conseil de prud'hommes et dans le même temps poursuivre l'auteur de harcèlement devant le juge pénal, ce dernier pouvant être un collègue, un responsable hiérarchique, un client, un fournisseur, etc.

Également, il est possible de faire reconnaître la complicité de harcèlement moral. La chambre criminelle de la Cour de cassation a reconnu l'existence d'indices graves ou concordants à l'encontre de cadres d'une société par leur contribution active à l'efficacité d'un plan ayant eu pour objet le départ de 22 000 salariés qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel, et facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral³²⁶. Cette reconnaissance de la complicité en matière de harcèlement moral fait écho à la reconnaissance du harcèlement managérial par la chambre sociale de la Cour de cassation³²⁷.

Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions relatives au harcèlement moral, sous réserve d'obtenir l'accord écrit du salarié victime³²⁸. De même, un syndicat professionnel a le droit d'agir en justice concernant des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent³²⁹. L'action civile d'un syndicat a été reconnue recevable dans le cadre du harcèlement moral car ces agissements portent nécessairement atteinte aux intérêts collectifs de la profession.

Le harcèlement moral engendre par ailleurs des sanctions importantes.

II Les sanctions importantes encourues par les responsables de harcèlement moral

En cas de harcèlement moral, les sanctions sont multiples (A), le salarié pouvant obtenir réparation de son préjudice (B).

A) Des sanctions multiples au niveau pénal et au niveau civil

Le harcèlement moral fait l'objet de différentes sanctions.

³²⁶ Cass. crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524.

³²⁷ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321.

³²⁸ C.trav., art.L.1154-2.

³²⁹ C.trav., art.L.2132-3.

L'auteur de harcèlement moral peut être condamné pénalement. Le Code pénal prévoit 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 »³³⁰. Avant une loi de 2012³³¹, les sanctions étaient moindres car le délit de harcèlement moral était puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. De plus, les faits de harcèlement moral peuvent être constatés par procès-verbal par les inspecteurs et contrôleurs du travail.

La chambre criminelle de la Cour de cassation a apporté une précision sur l'application de ces sanctions. Elle considère que les faits de harcèlement moral doivent s'inscrire dans une relation de travail. Il n'est pas nécessaire que les parties soient liées par un contrat de travail. Il peut s'agir de « relations institutionnelles ». C'est le cas lorsque la prévenue, présidente d'une association, a commis des agissements de harcèlement moral à l'encontre d'un membre du personnel de gendarmerie car elle disposait d'un bureau au sein de la compagnie et exécutait ses missions au sein de la gendarmerie de sorte qu'elle pouvait être considérée comme « un prestataire de service présent de manière habituelle sur le lieu de travail du plaignant »³³². Cette situation caractérise une relation de travail.

Également, le Code pénal prévoit des sanctions pour les personnes se rendant coupables de complicité de harcèlement moral. En effet, il n'est pas nécessaire d'être l'auteur du harcèlement pour être condamné. Le complice est la personne qui sciemment, par aide ou assistance, en a facilité la préparation ou la consommation, ou celle qui par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir aura provoqué à une infraction ou donné des instructions pour la commettre³³³.

Le complice est puni comme l'auteur de l'infraction³³⁴. Il se verra appliquer les mêmes peines de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. À ce titre, la chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré que deux cadres d'une société étaient complices de harcèlement moral car ils avaient facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral de par leur rôle dans la politique de gestion des ressources humaines de la

³³⁰ C.pén., art.222-33-2.

³³¹ Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, *J.O.* 7 août 2012, texte n° 1.

³³² Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-83.510.

³³³ C.pén., art.121-7.

³³⁴ C.pén., art.121-6.

société qui a conduit à la dégradation des conditions de travail des salariés. Leur mise en examen était donc justifiée.

D'autre part, si le harcèlement moral a donné lieu à des mesures discriminatoires, des sanctions sont également prévues. En effet, le Code du travail prévoit que « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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 »³³⁵.

Ainsi, si un employeur a pris une ou plusieurs mesures discriminatoires à l'encontre d'un salarié victime de harcèlement moral, il engage également sa responsabilité et encourt un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende³³⁶.

Également, il est prévu que la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne³³⁷. Néanmoins, les frais engagés pour cela ne peuvent excéder le maximum de l'amende encourue.

L'auteur de harcèlement moral peut aussi être condamné par le juge civil à verser à sa victime des dommages-intérêts. C'est le cas pour un directeur d'une association qui avait sciemment harcelé moralement des salariés qui lui étaient subordonnés, en contradiction avec l'interdiction de faire subir du harcèlement moral prévue par le Code du travail³³⁸.

Le salarié peut obtenir la réparation de son préjudice lié au harcèlement moral.

B) La réparation du préjudice du salarié

Le salarié victime de harcèlement moral peut demander l'indemnisation de son préjudice. Il peut demander des dommages et intérêts.

En matière pénale, si elle a subi du harcèlement moral, la victime peut porter plainte avec constitution de partie civile pour obtenir la mise en jeu de la responsabilité pénale de l'auteur

³³⁵ C.trav., art.L.1152-2.

³³⁶ C.trav., art.L.1155-2.

³³⁷ C.trav., art.L.1155-2.

³³⁸ C.trav., art.L.1152-1.

des faits de harcèlement. Le juge pénal peut condamner l'auteur des faits au versement de dommages et intérêts pour la victime.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de manquement à son obligation de sécurité. A ce titre, il peut être tenu de verser au salarié victime des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Le salarié peut être indemnisé du préjudice résultant de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement³³⁹. Il peut être indemnisé aussi du fait du préjudice moral souffert pendant la relation de travail en conséquence du harcèlement moral subi³⁴⁰.

La chambre sociale de la Cour de cassation a apporté une précision en déclarant que l'obligation de l'employeur de prévenir les agissements de harcèlement moral et l'obligation d'interdiction du harcèlement moral au travail sont deux obligations distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques³⁴¹. De plus, il est reconnu qu'un salarié peut obtenir des dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait de l'absence de mesures de prévention en matière de harcèlement moral, quand bien même le salarié a déjà été indemnisé par la juridiction pénale pour l'infraction de harcèlement moral retenue à l'encontre de son employeur³⁴².

La jurisprudence a effectué la même distinction avec la discrimination en décidant que la réparation du préjudice lié à une discrimination n'emporte pas celle du préjudice lié au harcèlement moral. En effet, l'obligation relative à l'interdiction des discriminations et l'obligation relative à l'interdiction du harcèlement moral sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques. Les dommages-intérêts alloués au titre de la discrimination ne réparent pas l'atteinte résultant du harcèlement moral³⁴³. Ainsi, le salarié peut obtenir l'indemnisation du préjudice lié à la discrimination qu'il a subi si ce préjudice est distinct de celui lié au harcèlement. Cette solution a été rappelée en 2020³⁴⁴.

En outre, si le salarié harcelé s'est vu licencié et que l'origine de son licenciement repose sur du harcèlement moral qu'il a subi, il peut obtenir une indemnisation au titre de la rupture de

³³⁹ Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-17.729.

³⁴⁰ Cass. soc., 2 févr. 2017, n° 15-26.892.

³⁴¹ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694.

³⁴² Cass. soc., 12 avr. 2018, n° 16-29.072.

³⁴³ Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.521.

³⁴⁴ Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-14.495.

son contrat de travail. La jurisprudence considère que l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour préjudice moral³⁴⁵. Le salarié peut donc obtenir une indemnité pour licenciement nul mais aussi une indemnité pour préjudice moral. De la même façon, le salarié peut obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mais aussi des dommages-intérêts pour harcèlement moral³⁴⁶.

Également, un salarié s'est vu reconnaître son licenciement nul suite au harcèlement moral qu'il a subi, ce dernier étant caractérisé notamment par des sanctions disciplinaires injustifiées. La Cour de cassation a décidé que le salarié devait obtenir réparation des préjudices distincts résultant de la perte de l'emploi, des agissements de harcèlement moral et des sanctions disciplinaires injustifiées³⁴⁷.

Par ailleurs, l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond³⁴⁸. La jurisprudence rappelle aussi le principe de réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime³⁴⁹. Les juges ne peuvent pas allouer au salarié deux sommes en réparation du préjudice moral résultant du harcèlement moral subi car c'est une double indemnisation du même préjudice.

De même, sur le montant des dommages-intérêts, il est établi que les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé morale au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur. En effet, chaque salarié doit respecter l'obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, mais aussi de celles des autres salariés³⁵⁰. Cependant, si le salarié victime de harcèlement moral a pu contribuer par son propre comportement à la dégradation de ses conditions de travail, cette attitude ne suffit pas à minorer le montant des dommages-intérêts versés par l'employeur au titre du harcèlement³⁵¹.

³⁴⁵ Cass. soc., 2 févr. 2017, n° 15-26.892.

³⁴⁶ Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-30.483.

³⁴⁷ Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-10.528.

³⁴⁸ Cass. soc., 16 juin 2016, n° 15-15.982.

³⁴⁹ Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-31.232.

³⁵⁰ C.trav., art.L.4122-1.

³⁵¹ Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115.

Conclusion

Le harcèlement moral est donc une notion qui s'est particulièrement fait connaître grâce aux médias. Cependant, ce phénomène existe depuis longtemps et il a fait l'objet de nombreuses études. Ces dernières ont permis de mettre en évidence ses enjeux et surtout les risques pour la santé des salariés, mais aussi les risques économiques pour les entreprises. L'interdiction du harcèlement moral au travail est une obligation légale et le législateur a encadré la notion de harcèlement moral en lui donnant une définition juridique.

Les entreprises ne sont pas laissées à l'abandon pour gérer ce problème. Elles ont la nécessité, et même l'obligation, de protéger la santé et la sécurité des salariés. La loi et la jurisprudence sont venues préciser les obligations des entreprises et surtout de l'employeur en la matière, et donner des outils sur l'organisation de la prévention. Plusieurs acteurs internes à l'entreprise sont d'ailleurs mobilisés pour lutter contre le harcèlement moral.

De plus, dans les cas où le harcèlement surviendrait, le législateur a prévu des moyens d'action pour y faire face, tant pour l'employeur que pour le salarié. Enfin, dans le cadre de la répression du harcèlement moral, ce dernier peut engendrer des sanctions efficaces pour dissuader les éventuels harceleurs.

La voie de la négociation collective semble être le moyen d'améliorer encore plus la santé des salariés, et notamment leur santé mentale. A ce titre, une loi de 2014 intègre un article prévoyant la possibilité d'une négociation unique sur la qualité de vie au travail³⁵². Cette négociation ne porte pas spécifiquement sur les risques psychosociaux, mais permet d'appréhender d'une manière générale la question de la prévention des risques psychosociaux. Cette négociation sur la qualité de vie au travail a été mise en place de manière expérimentale. La loi Rebsamen de 2015 l'a instituée de manière pérenne³⁵³.

Récemment, une réforme est venue ajouter une précision sur cette négociation. En effet, une loi de 2021 a précisé que la négociation doit porter en plus sur les conditions de travail³⁵⁴. Cette nouveauté s'applique depuis le 31 mars 2022. Les partenaires sociaux seront d'autant plus impliqués dans la détermination des conditions de travail. En effet, cette négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail est un outil de plus pour permettre de prendre en

³⁵² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, *J.O.* 6 mars 2014, texte n° 1.

³⁵³ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, *J.O.* 18 août 2015, texte n° 3.

³⁵⁴ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* 3 août 2021, texte n° 2.

considération d'autant plus la santé et la sécurité au travail, et notamment sur l'appréhension des risques psychosociaux et leur prévention.

Cette négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut porter notamment sur le droit à la déconnexion. Cette notion est apparue extrêmement importante en particulier du fait de la crise sanitaire et du développement du télétravail. Ce droit provient de la loi El Khomri de 2016, dite « loi Travail »³⁵⁵. Le droit à la déconnexion a été créé pour faire face aux situations de connexion permanente ou quasi-permanente de salariés sur leur lieu de travail mais aussi en dehors de leur lieu de travail et du temps de travail. Or, ce phénomène participe grandement à la survenance de risques psychosociaux, et notamment de harcèlement moral car le contact avec le salarié est permanent.

Les objectifs du droit à la déconnexion sont le respect des temps de repos, le respect des temps de congé et le respect de la vie familiale et personnelle³⁵⁶. L'idée est de prévoir que le salarié ne sera pas sanctionné s'il refuse de répondre à une sollicitation en dehors de ses heures de travail et de faire respecter les prescriptions légales s'agissant du droit au repos. Il faut espérer que les entreprises s'emparent du sujet pour améliorer les conditions de travail des salariés, et donc leur santé.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, un référent harcèlement sexuel est désigné par le Comité social et économique parmi ses membres³⁵⁷. Ce référent est là pour permettre de libérer la parole des victimes et des témoins. La nomination rendue obligatoire par la loi d'un référent spécifique serait un outil de plus pour lutter contre le harcèlement moral au sein des entreprises.

³⁵⁵ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J.O.* 9 août 2016, texte n° 3.

³⁵⁶ C.trav., art.L.2242-17.

³⁵⁷ C.trav., art.L.2314-1.

Bibliographie

OUVRAGES

AUZERO (G.), BAUGARD (D.), DOCKES (E.), *Droit du travail*, Précis Dalloz, édition n° 31, 2018, 1447 pages.

BERGERET (J.), *Psychologie pathologique : théorique et clinique*, Paris, Elsevier Masson, coll. « Abrégés », 2008, 370 pages.

DEJOURS (C.), *Souffrance en France*, Le Seuil, coll. « Histoire immédiate », 1998, 198 pages.

GBEZO (B.), GAVA (M.-J.), *Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail*, Vuibert, 2009, 213 pages.

GUICHARD (S.), DEBARD (T.), *Lexique des termes juridiques 2021-2022*, Dalloz, édition n° 29, 2021, 1120 pages.

HIRIGOYEN (M.-F.), *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Pocket, 1998, 259 pages.

HIRIGOYEN (M.-F.), *Le harcèlement moral au travail*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2017, 128 pages.

LEYMANN (H.), *Mobbing*, Rowolht Taschenbuch Verla, 1993, 188 pages.

LEYMANN (H.), *La persécution au travail*, Paris, Seuil, 1996, 231 pages.

TEXTES JURIDIQUES

- Textes internationaux

Constitution de l'OMS, 22 juill. 1946.

Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 21 juin 2019.

- Textes européens

Accord-cadre sur le stress au travail, 8 oct. 2004.

Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, 26 avril 2007.

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, *J.O.C.E.* L183 du 29 juin 1989, p.4.

- **Normes nationales**

- **Lois**

Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, *J.O.* 24 juill. 2008, texte n° 2.

Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *J.O.* 7 janv. 1992, texte n° 4.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *J.O.* 18 janv. 2002, texte n° 1.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, *J.O.* 28 mai 2008, texte n° 1.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, *J.O.* 7 août 2012, texte n° 1.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, *J.O.* 6 mars 2014, texte n° 1.

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, *J.O.* 18 août 2015, texte n° 3.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J.O.* 9 août 2016, texte n° 3.

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* 3 août 2021, texte n° 2.

Loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021 autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, *J.O.* 9 nov. 2021, texte n° 2.

Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, *J.O.* 30 mars 2011, texte n° 1.

- Ordonnances

Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail, *J.O.* 27 juin 2014, texte n° 47.

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, *J.O.* 23 sept. 2017, texte n° 31.

- Décret

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État), *J.O.* 7 novembre 2001, texte n° 9.

- Accords nationaux interprofessionnels

Accord national interprofessionnel sur le stress au travail, 2 juil. 2008.

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, 26 mars 2010.

Accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, 19 juin 2013.

Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, 10 décembre 2020.

- Jurisprudence

Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936.

Cass. crim., 6 févr. 2007, n° 06-82.601.

Cass. crim., 7 janv. 2009, n° 08-81.883.

Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266.

Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362.

Cass. crim., 17 nov. 2015, n° 14-83.804.

Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 14-80.455.

Cass. crim., 23 janv. 2018, n° 16-87.709.

Cass. crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524.

Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-83.510.

Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725.

Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367.

Cass. crim., 1^{er} sept. 2020, n° 19-82.532.

Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848.

Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120.

Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059.

Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389 ; n° 00-10.051 ; n° 00-11.793 ; n° 99-21.255 ; n° 99-17.201 ; n° 00-13.172.

Cass. soc., 11 avr. 2002, n° 00-16.535.

Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-43.578.

Cass. soc., 28 janv. 2004, n° 01-46.913.

Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008.

Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03- 44.055.

Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

Cass. soc., 10 févr. 2009, n° 07-44.953.

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

Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-40.610.

Cass. soc., 30 juin 2009, n° 08-42.959.

Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321.

Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497.

Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616.

Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144.

Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.393.

Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-44.028.
Cass. soc., 14 sept. 2010, n° 09-67.087.
Cass. soc., 27 oct. 2010 n° 09-42.488.
Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-42.360.
Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 08-44.623.
Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-42.671.
Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766.
Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616.
Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-41.583.
Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71.170.
Cass. soc., 22 avril 2011, n° 09-43.334.
Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-43.113.
Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444.
Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902.
Cass. soc., 29 sept. 2011, n° 10-12.722.
Cass. soc., 20 oct. 2011, n° 10-19.291.
Cass. soc., 20 oct. 2011, n° 10-26.402.
Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-15.124.
Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 10-18.195.
Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-10.528.
Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-30.483.
Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 11-10.570.
Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694.
Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-13.260.

Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-19.767.

Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-23.692.

Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-22.174.

Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-14.468.

Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-28.788.

Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051.

Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-23.708.

Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634.

Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040.

Cass. soc., 11 juin 2014, n° 13-10.149 et n° 12.28.309.

Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-16.666.

Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862.

Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-17.729.

Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-18.743.

Cass. soc. 7 janv. 2015 n°13-17.602.

Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.521.

Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-24.178.

Cass. soc., 20 oct. 2015, n° 14-15.557.

Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-15.815.

Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

Cass. soc., 13 janv. 2016, n° 14-14.118.

Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 14-22.097.

Cass. soc., 2 mars 2016, n° 14-23.684.

Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702.

Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418.
Cass. soc., 16 juin 2016, n° 15-15.982.
Cass. soc., 23 juin 2016, n° 14.30.007.
Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-15.774.
Cass. soc., 2 févr. 2017, n° 15-26.892.
Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-26.838.
Cass. soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503.
Cass. soc., 29 juin 2017, n° 15-15.775.
Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-23.572.
Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-11.063.
Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.885.
Cass. soc., 12 avr. 2018, n° 16-29.072.
Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-24.178.
Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-15.924.
Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 16-27.818.
Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 16-26.152.
Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550.
Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-26.794.
Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-31.212.
Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-31.473.
Cass. soc., 6 févr. 2019, n° 17-20.625.
Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-28.025.
Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-31.161.
Cass. soc., 22 mai 2019, n° 18-13.499.

Cass. soc., 29 mai 2019, n° 17-21.911.
Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636.
Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-31.232.
Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115.
Cass. soc., 19 juin 2019, n° 17-31.182.
Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-14.317.
Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-14.069.
Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 18-14.886.
Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551.
Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-23.417.
Cass. soc., 29 janv. 2020, n° 18-24.296.
Cass. soc., 12 févr. 2020, n° 18-24.119.
Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-12.791.
Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-10.364.
Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-26.696.
Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-14.495.
Cass. soc., 21 oct. 2020, n° 19-12.998.
Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626.
Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597.
Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-21.931.
Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-14.011.
Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-13.959.
CA Douai, 6^e ch. corr., 24 janv. 2006, JCP E 2006.
CA Grenoble, 15 janv. 2019, n° 16/04845.

CA Montpellier, 17 juin 1998, SA Deli c/ Standinguer, n° 97-1384.

CA Paris, pôle 6, ch. 1, 18 mai 2009, n° 10/22868.

CA Paris, pôle 6, ch.11, 2 juin 2020, n°18/05421.

CA Rennes, ch.9, 10 déc. 2014, n° 14/00134.

Tr. correct., Pontoise, 8 février 2012, n° 10/07328.

Tr. correct., Paris, 31^e ch., 20 déc. 2019, n° 0935790257.

Cons. prud'h. Saint-Nazaire, jugement de départage, 16 déc. 2013, n°12-00130.

TGI Paris, 31^e ch., 2^e sect., 20 déc. 2019, n° 0935790257.

- Circulaire

Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, p.5.

ARTICLES DE REVUES

- **Revues juridiques**

ADAM (P.), « Harcèlement moral », *Répertoire de droit du travail*, oct. 2019, p.22.

DE MONTVALON (L.), LIMOU (S.), « Les risques psychosociaux, Souffrance au travail, harcèlement, violence : prévenir, détecter et réagir », *Liaisons sociales*, n° 93, nov. 2021, p.46.

GAMET (L.), « Observations sur la preuve du harcèlement moral », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1939, fév. 2021, p.9.

HUMBERT (T.), « Une démarche renforcée d'évaluation et de prévention des risques professionnels comme pierre angulaire d'une modernisation du document unique d'évaluation des risques », *La lettre juridique*, n° 877, 2021, p.3.

MAZEAUD (A.), « Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Droit social*, 2002, p.321.

MILET (L.), « Le harcèlement moral au travail », *RPDS*, sept. 2003, p.273.

VALETTE (J.-C.), « Le harcèlement moral au travail. L'action collective pour la santé mentale », *le Droit Ouvrier*, 2000, p.218.

VERKINDT (P.-Y.), « Santé au travail : l'ère de la maturité », *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 239, 2008, p.143.

- **Revue non juridiques**

AYOKO (O.-B.), CALLAN (V.-J.), HARTEL (C.-E.), « Workplace Conflict, Bullying, and Counterproductive Behaviors », *International Journal of Organizational Analysis*, n° 11, 2003, p.238.

BATAILLE (S.), « Le *bore-out*, nouveau risque psychosocial ? Quand s'ennuyer au travail devient douloureux », *Références en santé au travail*, 2016, n° 145, p.19.

BENQUET (M.), MARICHALAR (P.), MARTIN (E.), « Responsabilités en souffrance. Les conflits autour de la souffrance psychique des salariés d'EDF-GDF (1985-2008) », *Sociétés contemporaines*, n° 79, 2010, p.121.

BEQUE (M.), KINGSADA (A.), MAUROUX (A.), « Contraintes physiques et intensité du travail », *Synthèse Statistiques*, n° 24, 18 fév. 2019, p.249.

BOURGEOIS (C.), OHANA (M.), RENAULT (S.), « Les facteurs organisationnels du harcèlement moral : l'employeur est-il responsable ? », *Recherches en Sciences de Gestion*, n° 112, 2016, p.103.

DJURKOVIC (N.), MCCORMACK (D.), CASIMIR (G.), « The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave : A test of the psychosomatic and disability hypotheses », *International Journal of Organization Theory and Behavior*, n° 7, 2003, p.469.

GRENIER-PEZE (M.), « Contrainte par corps : le harcèlement moral », *Travail, genre et sociétés*, n° 5, 2001, p.29.

GRENIER-PEZE (M.), SOULA (M.-C.), « Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral », *Documents pour le Médecin du Travail*, n° 90, 2002, p.102.

HIRIGOYEN (M.-F.), « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », *L'information psychiatrique*, n° 84, 2008, p.821.

LAI-PUIATTI (M.), « Face aux discriminations dans l'emploi : l'action du Défenseur des droits », *Les Cahiers du Développement Social Urbain*, n° 68, 2018, p.43.

LAUGIER (I.), « Étendue et perception de la violence au travail », *Observatoire du Bien-être du CEPREMAP*, n° 2020-03, 3 mars 2020, p.2.

LE ROY (J.), FINKELSTEIN (R.), RUBENS (L.), « Comment étudier les comportements hostiles au travail ? Conceptualisation et application dans un contexte français », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n° 95, 2012, p.393.

ROGERAT (C.), GRENIER-PEZE (M.), BARDOT (F.), and al., « Harcèlement et violence, les maux du travail », *Travail, genre et sociétés*, 2001, p.21.

SALAH-EDDINE (L.), « La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la « psychologisation » du social ? », *Sociologies*, 27 déc. 2010, p.11.

VALETTE (J.-C.), « Subjectivité et action collective », *Travailler*, n° 8, 2002, p.73.

VAVASSORI (D.), HARRATI (S.), « Lecture clinique du harcèlement au travail », *Psychothérapies*, n° 36, 2015, p.241.

RAPPORTS

Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Insee, France, 2011, 223 pages.

Mutualité Française, *Observatoire 2021 sur la santé mentale*, juin 2021, 40 pages.

DERIOT (G.), *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action*, Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales, n° 642, 7 juill. 2010, 127 pages.

WEBOGRAPHIE

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Risques psychosociaux et stress au travail*, page consultée le 24 août 2022.

Dictionnaire juridique, page consultée le 24 août 2022.

Dictionnaire Larousse, page consultée le 24 août 2022.

Dictionnaire médical de l'Académie de médecine, page consultée le 24 août 2022.

Gouvernement Français, page consultée le 24 août 2022.

Insee, page consultée le 24 août 2022.

INRS, *Fondamentaux en prévention des risques professionnels*, page consultée le 24 août 2022.

INRS, *Harcèlement et violence interne, conséquences pour les salariés et l'entreprise*, page consultée le 24 août 2022.

Organisation Mondiale de la Santé, *La santé mentale : renforcer notre action*, Aide-mémoire n° 220, août 2014, page consultée le 24 août 2022.

RULKIN (D.), *Les conséquences du harcèlement moral au travail*, page consultée le 24 août 2022.

AUTRES

Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, *11e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, 2018.

Comité Stratégique de la Santé Mentale et de la Psychiatrie, *Feuille de route Santé mentale et psychiatrie*, 28 juin 2018, 31 pages.

Conseil National de l'Ordre des Médecins, *Recommandations sur les dispositifs de prise en charge des risques psychosociaux*, 24 oct. 2008.

Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-079, relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire et un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, 22 oct. 2014.

Délib. 8 mars 2016, Conseil de l'ordre des avocats de Paris.

Harris Interactive, *Sondage pour la Mutualité Française auprès de 1 050 personnes*, juin 2021.

Plan d'action mondial 2008-2017 pour la santé des travailleurs, soixantième Assemblée Mondiale de la Santé, 23 mai 2007.

Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2020, soixante-sixième Assemblée Mondiale de la Santé, 27 mai 2013.

Questions-réponses sur le CSE, Ministère du Travail, janv. 2020, question 83.

Réponse du Conseil fédéral du 19 nov. 2008 à la motion n° 08.3495.

Réponse du Conseil fédéral du 16 déc. 2011 à la motion n° 10.4054.

Harcèlement et discrimination, Social Pratique, n° 384, 10 mars 2003.

Table des matières

Remerciements	2
Table des abréviations	3
Sommaire	4
Introduction	5
Titre 1 : La lutte contre le harcèlement moral au travail : un enjeu pour la santé des travailleurs	15
Chapitre 1 : La reconnaissance du harcèlement moral au travail et ses enjeux.....	15
Section 1 Le harcèlement moral au cœur des préoccupations	15
I La prise de conscience de la santé mentale des travailleurs.....	15
A) L'importance de la médiatisation : la réaction des employeurs après des drames	15
B) De nombreuses études démontrant l'origine et la manifestation du harcèlement moral.....	17
II Les effets néfastes du harcèlement moral en entreprise	19
A) Le harcèlement moral au travail : des risques non négligeables sur la santé physique et mentale des victimes.....	19
B) Les impacts du harcèlement moral sur la vie du salarié et celle de l'entreprise.....	21
Section 2 Une difficile caractérisation du harcèlement moral.....	23
I Les différents éléments constitutifs du harcèlement moral.....	23
A) La combinaison de plusieurs critères indispensables pour caractériser le harcèlement moral.....	23
B) L'interdiction du harcèlement moral vue par la jurisprudence.....	25
II Les multiples formes de harcèlement moral et les situations voisines	27
A) Les différents types de harcèlement : les nombreuses situations appréhendées par la Cour de cassation	27

B) Un harcèlement moral particulier : le harcèlement managérial ou institutionnel	29
Chapitre 2 : La nécessaire prévention du harcèlement moral au travail.....	31
Section 1 L'obligation de sécurité de l'employeur en matière de harcèlement moral ...	32
I D'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de sécurité de moyens renforcée	32
A) Le respect d'une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral.....	32
B) L'obligation de sécurité devenue une obligation de moyens renforcée.....	34
II La mise en place par l'employeur de mesures pour prévenir le harcèlement moral	36
A) Les dispositifs généraux de prévention : la formation et l'information.....	36
B) Les outils spécifiques de prévention à disposition de l'employeur	38
Section 2 Le rôle indispensable des autres acteurs en entreprise en matière de harcèlement moral : les représentants du personnel	40
I Des instances représentatives du personnel au service de la prévention du harcèlement moral.....	40
A) La place réaffirmée du dialogue social	40
B) Le rôle du Comité Social et Economique dans l'entreprise en matière de santé et de conditions de travail.....	43
II Les moyens des représentants du personnel pour prévenir le harcèlement moral..	45
A) Les moyens classiques du Comité social et économique en matière de prévention du harcèlement moral	45
B) Les moyens spécifiques du Comité social et économique en matière de prévention du harcèlement moral	47
Titre 2 : Le harcèlement moral au travail : une responsabilité non-négligeable dans les entreprises	50
Chapitre 1 : Les moyens d'actions variés face au harcèlement moral.....	50
Section 1 La protection du travailleur harcelé dans la relation de travail.....	50
I La réaction de l'employeur en cas de connaissance de faits de harcèlement moral	50
A) La mise en place d'une enquête pour contrôler la véracité du harcèlement	50

B) La possible mise en œuvre d'une procédure de médiation et la sanction nécessaire du salarié harceleur.....	52
II L'articulation des modes de rupture du contrat de travail avec les situations de harcèlement moral.....	54
A) La protection du salarié harcelé contre la rupture de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur	55
B) La protection du salarié harcelé dans le cadre de la rupture de son contrat de travail à son initiative.....	57
Section 2 Les différents moyens d'actions pour le travailleur harcelé	59
I Demander de l'aide aux acteurs de l'entreprise	59
A) L'aide des acteurs de la santé : le service de prévention et de santé au travail et le médecin du travail.....	59
B) L'aide du Comité Social et Économique : l'expertise et le droit d'alerte.....	61
II Demander de l'aide aux acteurs externes à l'entreprise	63
A) Alerter l'inspection du travail	63
B) Saisir le Défenseur des droits.....	65
Chapitre 2 : L'importance de la répression du harcèlement moral au travail.....	67
Section 1 La preuve du harcèlement moral	67
I Les conditions nécessaires pour prouver le harcèlement moral.....	68
A) L'aménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral ...	68
B) Le rôle du juge lors d'un litige relatif au harcèlement moral	70
II Les éléments de preuve du harcèlement moral	72
A) La pertinence des certificats médicaux.....	72
B) Les autres modes de preuve loyale	74
Section 2 L'appréhension du harcèlement moral par la voie judiciaire	76
I Les multiples actions en justice possibles en cas de harcèlement moral	76
A) La saisine du Conseil de prud'hommes pour la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur.....	76
B) Les actions en justice pour faire reconnaître la responsabilité du harceleur	78

II Les sanctions importantes encourues par les responsables de harcèlement moral .	80
A) Des sanctions multiples au niveau pénal et au niveau civil.....	80
B) La réparation du préjudice du salarié	82
Conclusion.....	85
Bibliographie.....	87