

521-1 Harcèlement moral : quel état des lieux ?



Caroline Mo,
Avocat associé,
SOCOS Avocats

Depuis son intégration dans le Code du travail, le harcèlement moral a fait l'objet de précisions régulières de la part des juridictions tant sur ces contours que sur les modalités d'établissement de la preuve des agissements susceptibles d'être qualifiés de la sorte. État des lieux et illustrations de l'appréciation jurisprudentielle du harcèlement moral.

Fondements

Cadre juridique : Initialement, le harcèlement moral était prévu par des dispositions européennes. Ainsi, la Charte sociale européenne, élaborée par le Conseil de l'Europe et révisée en 1996, comporte, en son article 26, un engagement à « promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ».

Il a ensuite fallu attendre 2002 pour que la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 introduise dans le Code du travail français la définition du harcèlement moral.

Au dernier état, l'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme les agissements qui « ont pour objet ou pour effet 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. »

Enfin, sur la base d'un accord-cadre européen du 26 avril 2007 en vue de lutter contre le harcèlement et la violence au travail (non contraignant), un accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 a été conclu.

L'auteur et la victime d'agissements de harcèlement moral

L'auteur du harcèlement moral n'est pas limité à la personne exerçant une autorité hiérarchique sur le salarié.

Ainsi, à titre d'exemple, l'ANI du 26 mars 2010 indique à ce titre que « le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles () d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc. ».

L'objectif affiché est donc de permettre une prise en compte de situations multiples tout en encadrant le champ d'application du harcèlement moral par des éléments objectifs qui le caractérise.

Un collègue ou subordonné de la victime peut dès lors être reconnu comme auteur de harcèlement moral. En effet, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que « le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction⁽¹⁾ ». Plus spécifiquement, dès lors qu'« en dévalorisant de façon réitérée son action, en diffusant à son propos une image d'incompétence dans son milieu professionnel et en adoptant à son égard un comportement irrévérencieux et méprisant () le prévenu pendant plusieurs années avait contribué à dégrader les conditions de travail de M. B., au point d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel ».

Une tierce personne ayant une autorité de fait sur la victime : Dans certaines hypothèses, une tierce personne, qui ne participe pas effectivement à la relation de travail de la victime,

(1) Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266, JSL, 23 févr. 2012, n° 316, « Un subordonné peut-il harceler son supérieur hiérarchique ? ».

peut engager la responsabilité de l'employeur au titre du harcèlement moral qu'elle exerce.

Il en est ainsi d'une tierce personne exerçant une autorité de fait sur la victime.

Cette possibilité a en effet été admise pour l'épouse du gérant d'une société ayant commis des agissements de harcèlement moral à l'encontre d'une salariée⁽²⁾ mais également pour la mère de l'employeur proférant des insultes à l'encontre d'une salariée⁽³⁾.

De la même manière, des agissements du harcèlement moral peuvent être commis par une tierce personne chargée, pour le compte de l'employeur, de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former les équipes, dès lors qu'elle exerce, à ce titre, une autorité de fait sur les salariés⁽⁴⁾.

Une victime appartenant aux effectifs de la société/dans une relation professionnelle avec l'auteur du harcèlement :

La victime de harcèlement moral est par principe dans les effectifs de la société mais peut également être engagée dans une relation de travail ne relevant pas du droit du travail en tant que tel.

D'ores et déjà, la Cour de cassation a pu apporter des précisions sur cette appartenance aux effectifs.

Ainsi, des actes de harcèlement moral peuvent être caractérisés, et ce quand bien même le salarié n'est pas effectivement présent au sein de la société mais dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail. En effet, dès lors qu'il était constaté la transmission de « nombreuses lettres de mise en demeure injustifiées évoquant de manière explicite une rupture du contrat de travail et lui reprochant ses absences », ces actes constituent des agissements de harcèlement moral⁽⁵⁾.

Il a été jugé de même pour un salarié en congé de fin de carrière, dispensé d'activité, mais invoquant différents manquements de son employeur à son égard, tels que le refus de fourniture du matériel nécessaire à son activité syndicale ou encore des erreurs systématiques sur des éléments de rémunération⁽⁶⁾.

Enfin, dans certaines hypothèses spécifiques, il a pu être estimé que, malgré l'absence de cadre professionnel se traduisant notamment par l'existence d'un contrat de travail/par un lien hiérarchique, une victime d'actes de harcèlement moral pouvait revendiquer l'existence d'une « relation de travail ».

Ainsi, il a été reconnu la qualification d'actes de harcèlement moral au titre d'agissements répétés émanant de la Présidente d'une Association à l'encontre d'un commandant de gendarmerie dès lors que celle-ci disposait d'un bureau sur place, « *béné-*

ficiait d'une reconnaissance et d'une légitimité au sein de la direction générale de la gendarmerie nationale et auprès des ministères de tutelle, exécutait ses missions au sein de la gendarmerie au service exclusif des personnels de gendarmerie dont elle recevait des subventions et était également membre du comité des fêtes de la compagnie de Guéret placé sous l'autorité du commandant de compagnie ». La Cour de cassation en déduit l'existence d'une relation de travail justifiant la qualification de harcèlement moral⁽⁷⁾.

En définitive, peut être considéré comme auteur d'agissements de harcèlement moral toute personne engagée dans une relation de travail avec la victime desdits agissements, soit dans le cadre d'une autorité de droit ou de fait, soit en qualité de collègue ou subordonné.

Les actes constitutifs de harcèlement moral

L'article L. 1152-1 du Code du travail permet une appréciation large des actes de harcèlement moral dès lors que sont prohibés « les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail ».

Des agissements répétés : Un fait unique ne peut caractériser une situation de harcèlement moral.

Il en est ainsi lorsque le salarié reproche à l'employeur la publicité réalisée autour des critiques de celui-ci sur ses méthodes de management⁽⁸⁾. S'agissant d'un seul et uniquement acte, il ne saurait être qualifié de harcèlement moral.

Il faut également préciser que le fait, pour l'employeur, de maintenir une décision que le salarié estime être un manquement de sa part, et malgré les protestations de ce dernier, ne fait pas perdre à cet acte son caractère isolé⁽⁹⁾.

Enfin, si le salarié évoque plusieurs faits mais qu'un seul peut être démontré, la situation ne peut, de la même manière, être qualifiée de harcèlement moral⁽¹⁰⁾.

Une durée/période indifférente : La seule condition est la répétition des actes sans qu'il ne soit nécessaire que ces derniers se soient déroulés sur une période de temps importante.

À ce titre, il a pu être jugé que des agissements commis sur une période inférieure à un mois pouvaient permettre de caractériser une situation de harcèlement moral⁽¹¹⁾.

Il n'est pas plus nécessaire que les faits aient été commis de manière rapprochée.

(2) Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059, JSL, 12 juin 2001, n° 81, « *L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* ».

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

(4) Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, JSL, 13 avr. 2011, n° 297, « *L'employeur et l'autorité de fait des tiers à l'entreprise* ».

(5) Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 08-40.034.

(6) Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328, JSL, 16 sept. 2019, n° 481, « *Caractérisation du harcèlement moral en période de dispense d'activité* ».

(7) Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-83.510, JSL, 8 juill. 2019, n° 479, « *Le harcèlement moral peut être retenu même si les protagonistes ne sont pas liés par un contrat de travail* ».

(8) Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-16.666.

(9) Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521, JSL, 25 févr. 2010, n° 272, « *Une rétrogradation contestée, mais maintenue par divers actes, n'est pas constitutive d'un harcèlement moral* ».

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

(11) Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051, JSL, 7 avr. 2014, n° 263, « *Deux précisions sur le harcèlement moral* ».

En effet, dans une affaire dans laquelle le salarié présentait des courriels de 2003, puis de 2005, soient des actes espacés de 2 années, la cour d'appel avait jugé que « *le grand espacement dans le temps des agissements invoqués exclut leur caractère répétitif* ».

La Cour de cassation rejette cette analyse estimant que « *la cour d'appel, qui a ajouté au texte légal une condition temporelle qu'il ne prévoit pas, a violé les textes susvisés* »⁽¹²⁾.

Une définition étendue des agissements susceptibles de constituer du harcèlement moral : Des manquements de plusieurs types peuvent être invoqués pour justifier une situation de harcèlement moral.

Cela ne signifie pas toutefois qu'une situation de harcèlement moral ne peut être caractérisée que si des agissements répétés de nature différente sont commis par l'employeur⁽¹³⁾.

De la même manière, il n'est aucunement exigé de démontrer l'intention de nuire de l'auteur d'actes de harcèlement moral. Ainsi, la Cour de cassation rappelle régulièrement 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* »⁽¹⁴⁾.

La Cour de cassation a défini les contours des manquements pouvant être qualifiés de harcèlement moral au fur et à mesure des années.

À titre d'illustrations, les faits suivants peuvent ainsi constituer des actes de harcèlement moral :

- le fait, pour une société, de confier « *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* »⁽¹⁵⁾ ;

- le refus de maintenir, post transfert de son contrat de travail, le salarié sur son poste de travail et lui imposer la prise de congés payés sans respecter la procédure légale de fixation des congés payés⁽¹⁶⁾ ;

- la mise à l'écart du salarié caractérisé par le fait que « *le salarié avait été privé de secrétaire et «changé de bureau» en dehors de toute réorganisation du service, qu'il avait vu le montant de sa part variable modifié, qu'il ne figurait plus ni sur l'organigramme des directeurs généraux de la société ni dans la note accompagnant celui-ci* »⁽¹⁷⁾ ;

- des méthodes de management caractérisées par « *une agressivité verbale du prévenu à l'endroit [des salariés], des réflexions déplacées et une surveillance permanente de leurs actions* », ainsi que « *des changements incessants de poste, d'horaires, l'incertitude des plannings, ainsi que des ordres contradictoires dans l'organisation du travail donnés par une direction multiple, à laquelle appartient le prévenu, ce qui s'est traduit par une dégradation avérée et importante des conditions de travail* »⁽¹⁸⁾ ;

- l'absence d'évolution de carrière du salarié non justifié par des éléments objectifs⁽¹⁹⁾.

En revanche, ne constituent pas des agissements répétés de harcèlement moral :

- le fait d'apporter de simples changements dans les habitudes professionnelles d'un salarié, ces changements étant justifiés par la réorganisation du service auquel il appartenait⁽²⁰⁾ ;

- les observations adressées au salarié s'inscrivant dans le cadre d'un exercice normal du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur et l'affectation à des tâches en rapport avec ses compétences professionnelles⁽²¹⁾ ;

- une situation conflictuelle avec un collègue de travail dont la responsabilité ne peut être imputée à l'un ou à l'autre⁽²²⁾.

Des actes dirigés contre le salarié ou une communauté de salariés : Le harcèlement moral peut être caractérisé en raison d'agissements répétés à l'encontre de plusieurs salariés dont le salarié victime à l'origine de l'action en reconnaissance d'un harcèlement moral.

Ainsi, la Cour de cassation a jugé que « *l'existence de plusieurs victimes des faits de harcèlement commis par un supérieur hiérarchique n'exonère pas l'employeur des conséquences de tels agissements à l'égard de l'un des salariés qui les a subis* »⁽²³⁾.

Conséquence des actes de harcèlement moral

Les agissements répétés précités doivent en outre être susceptibles « *de porter atteinte [aux] droits et à [la] dignité, d'altérer [la] santé physique ou mentale ou de compromettre [l'] avenir professionnel* ».

Absence de nécessité de dommages avérés : Il n'est pas nécessaire, pour démontrer l'existence d'une situation de harcèlement moral, qu'un dommage se soit effectivement produit.

La Cour de cassation, infirmant ainsi la position de la cour d'appel, rappelle ainsi que « *la cour d'appel, [qui] a ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas en retenant que les conséquences de la dégradation des conditions de travail devaient être*

(12) Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-17.987.

(13) Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 14-80.455, JSL, 6 avr. 2016, n° 407, « *Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés, mais pas nécessairement de nature différente* ».

(14) Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-10.364.

(15) Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626, JSL, 22 déc. 2020, n° 509-510, « *Harcèlement moral : l'employeur doit suivre les préconisations du médecin du travail* ».

(16) Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636.

(17) Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-41.583.

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

(19) Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 18-14.886.

(20) Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-13.260.

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

(22) Cass. soc., 4 nov. 2015, n° 14-12.281.

(23) Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-44.575.

avérées, alors que la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral () »⁽²⁴⁾.

Rappelons en effet que les dispositions légales visent des agissements répétés susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conséquences non cumulatives : La Cour de cassation a jugé qu'il n'était pas nécessaire que les conséquences visées soient cumulativement réunies.

Ainsi, une situation de harcèlement moral peut être démontrée dès lors que les agissements répétés sont susceptibles soit de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, soit d'altérer sa santé physique ou mentale soit de compromettre son avenir professionnel⁽²⁵⁾.

Atteinte à la dignité du salarié : Les critique/humiliations régulières du salarié entraînent une atteinte à sa dignité⁽²⁶⁾, laquelle sera d'autant moins contestable que celles-ci se sont déroulées devant témoins⁽²⁷⁾.

Altération de la santé physique ou mentale : Afin de démontrer l'altération de la santé physique ou mentale, il n'est pas obligatoire de produire un certificat médical établissant une relation entre l'état de santé et les conditions du travail du salarié. En effet, dès lors que les effets peuvent être seulement potentiels, exiger un certificat médical reviendrait à nier ce principe.

Rappelons que la démonstration des effets des actes d'un prétendu harcèlement moral ne suffit pas à caractériser celui-ci. Ainsi, la Cour de cassation a jugé 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 ». Il est ainsi nécessaire de « rechercher si celle-ci établissait des faits permettant une telle présomption »⁽²⁸⁾.

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

(25) Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.393.

(26) Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-42.671.

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

(28) Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-14.069.

Avenir professionnel compromis : 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 moral⁽²⁹⁾.

Preuve des faits de harcèlement moral

Aménagement de la charge de la preuve : En matière de harcèlement moral, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse (en pratique l'employeur) de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Un examen des faits dans leur ensemble : La Cour de cassation a récemment rappelé que les faits invoqués par le salarié doivent être examinés dans leur ensemble et non de manière isolée.

Ainsi, une cour d'appel avait jugé que le fait pour un employeur de convoquer le salarié à des entretiens préalables à un licenciement, à des visites de reprise et de lui fournir un certificat médical ne constituait pas une situation de harcèlement moral. Or, la Cour de cassation précise que l'examen des faits dans leur ensemble peuvent caractériser une situation de harcèlement moral dès lors que 13 convocations à entretien préalable avaient été envoyés pendant l'arrêt maladie du salarié, 9 convocations devant le médecin du travail pour une visite de reprise ainsi qu'une demande de fourniture d'un certificat médical⁽³⁰⁾.

Absence de contestation des faits : Le fait pour le salarié de ne pas avoir contesté les sanctions dont il a été l'objet ne signifie pas que cela ne constitue pas des faits susceptibles de faire présumer de l'existence d'un harcèlement moral⁽³¹⁾.

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

(30) Cass. soc., 10 mars 2021, n° 19-24.487, JSL, 14 mai 2021, n° 520, « Les éléments invoqués par le salarié doivent être examinés dans leur ensemble par le juge, et non séparément. Les éléments invoqués par le salarié doivent être examinés dans leur ensemble par le juge, et non séparément ».

(31) Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-28.025.

 Wolters Kluwer



Enquête 2020
Avocats & Juristes face au futur :
Facteurs de performance

 Téléchargez le rapport de l'enquête

Wolters Kluwer France - 14, rue Fructidor
75814 Paris Cedex 17 - SAS au capital de
75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 -
SIREN 480 081 306 RCS PARIS