

# Emploi. Harcèlement

Le droit français a longtemps ignoré les phénomènes d'agression et de harcèlement sur le lieu de travail alors même que notre pays, selon le Bureau international du travail, est particulièrement concerné par ces problèmes.

Pourtant, la loi du 2 novembre 1992 sur le harcèlement sexuel démontre, dans son application jurisprudentielle, que la mise en place de règles nouvelles peut permettre de développer une protection réelle contre des pratiques contestables mais occultées.

Nul doute que la difficile évaluation de problèmes réels a participé à réfréner les tentatives d'intervention légales dans le but de sanctionner le harcèlement.

**Le salarié doit prouver l'existence d'un problème manifestement excessif par référence à une vie professionnelle « normale ».**

En faisant du problème du harcèlement moral un problème de société, le livre de Marie-France Hirigoyen (« Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien » Syros 1998) amène le législateur à prendre la mesure d'un problème placé au centre des préoccupations sociales.

La jurisprudence témoigne de la relative efficacité des nouveaux dispositifs juridiques.

Le droit positif traditionnel participe à la protection de la dignité des personnes.

Ainsi, le préambule de la Constitution traite des droits inaliénables et sacrés de tout être humain alors que le nouveau code pénal consacre un chapitre entier aux atteintes à la dignité de la personne et que le code du travail traite des droits

et des libertés des salariés. Les règles civiles constituent aussi un recours sous réserve d'un litige avéré. Dans une affaire où le suicide d'un technico-commercial était apparu lié aux pressions professionnelles exercées par l'employeur, le TGI de Bobigny, en 1999, n'avait pas hésité à accorder des dommages et intérêts à son fils et à son épouse. La faiblesse du contentieux laissait supposer qu'une mutation juridique était indispensable. L'impact majeur de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen émet l'ouverture d'un débat dans la société française en révélant l'ampleur de difficultés avouées.

La loi du 17 janvier 2002 dite de « modernisation sociale » introduit le harcèlement moral dans le code du travail (L. 122-49). Celui-ci est constitué lorsque « des agissements répétés ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte au droit du salarié ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Moins d'un an après ce texte, une nouvelle loi du 3 janvier 2003 vient en modifier les orientations en renforçant les exigences en matière de preuve.

Considérant que la loi de 2002 ne saurait dispenser la partie demanderesse d'établir la matérialité des faits, le conseil constitutionnel le 12 janvier 2002, incite le parlement à organiser une procédure plus équilibrée et plus largement contradictoire afin d'éviter les recours abusifs et « démêler le vrai du faux » pour reprendre les termes utilisés dans un ouvrage plus récent par Hirigoyen (Syros 2001). La jurisprudence sociale relève les caractéris-



tiques qui participent à la constitution des agressions, atteintes à la personne du salarié, à sa dignité, à son intégrité physique ou psychique, mise en cause de son emploi, création d'un environnement hostile et humiliant...

Les juges sociaux ne retiennent pas les faits de harcèlement lorsque les décisions prises par l'employeur - mutations, refus de promotion... - se justifient par le fonctionnement normal de l'entreprise ou lorsqu'il exerce raisonnablement l'autorité inhérente à sa fonction.

Donner des ordres n'est pas harceler et l'employeur bénéficie en la matière d'une présomption de bonne foi dans l'exercice de son pouvoir patronal (cass. soc. 23 février 2005).

Le salarié doit apporter la preuve de faits contestables pour aboutir à une sanction de l'employeur. Les juges considèrent que le harcèlement peut être constitué lorsqu'ils relèvent la répétition dans le temps de mesures blessantes et insidieuses, d'ordres professionnellement incohérents, d'attitudes déstabili-

santes... L'accumulation d'indices participe à la révélation de la situation.

Le délit de harcèlement est, notamment, constitué dans une affaire où une animatrice de magasin se voit retirer sans raison son portable et imposer des contraintes sans lien avec son activité professionnelle alors que sa fonction était parfaitement identifiée (cass. soc. 27 octobre 2004).

La conjonction et la répétition de ces faits caractérisent le harcèlement.

Si le droit du travail n'est plus aujourd'hui un droit d'équilibre, les nouveaux textes sur le harcèlement paraissent adaptés à une situation complexe où le salarié peut obtenir la reconnaissance de son bon droit s'il prouve l'existence d'un problème manifestement excessif par référence à une vie professionnelle « normale ».

**Jean-Michel Lattes,**  
maître de conférences droit  
privé, vice-président UT1.