

# Jean-Michel Lattes : Le harcèlement dans l'entreprise

**En adoptant ce mardi la loi sur la modernisation sociale, les députés se sont prononcés en faveur de l'interdiction du harcèlement moral dans l'entreprise. S'il s'agit incontestablement d'un pas supplémentaire vers une meilleure protection du salarié, la mise en œuvre du texte laisse néanmoins planer quelques incertitudes.**

**Jean-Michel Lattes, spécialiste du droit social, s'est penché sur ce problème. Il identifie les défis que doit relever la loi nouvelle.**

**Opinion Indépendante : Le harcèlement moral n'est pas un phénomène nouveau, pourquoi selon vous est-ce aujourd'hui qu'apparaît une réelle volonté politique de le combattre ?**

Jean-Michel Lattes : Je crois qu'on peut dire que le harcèlement moral existe depuis que le travail existe. Par contre les juristes ont toujours été en retrait par rapport à cette situation parce que le harcèlement moral est difficile à percevoir. On manque de critères, d'éléments tangibles. Un mouvement dans le sens de sa reconnaissance s'est malgré tout amorcé depuis le début des années 90. Un premier texte en 1992 sur le harcèlement sexuel a généré de nouvelles pratiques juridiques, au niveau du juge en particulier qui n'hésite pas à utiliser des indices, des éléments concordants. En 1998 a eu lieu un grand débat sur le harcèlement moral qui a révélé le problème grâce à la parution du livre *Le Harcèlement Moral* de Marie-France Hirigoyen. Je crois que c'est plutôt un effet médiatique, propre à notre époque, qui révèle ce problème.

Ce qui est très caractéristique, c'est que la loi qui va être votée cette semaine n'est pas une loi sur le harcèlement moral mais un amendement qui a été greffé sur la loi de modernisation sociale et qui devrait traiter du harcèlement moral. Ce n'est donc pas un projet sur le harcèlement moral ; c'est une loi plus générale sur laquelle on a greffé un amendement sur le harcèlement moral.

**Il existe donc toujours un retard du droit sur les faits ?**

Les juristes sont toujours en retard. Le juriste est là pour faire le " pompier " quand le problème existe plus que pour les anticiper. C'est le cas pour le harcèlement moral, avec beaucoup de difficultés pour faire la part des choses entre ce qui est vraiment du harcèlement moral et ce qui peut être un simple conflit professionnel. C'est là que se situe le véritable enjeu pour les juges.

**Les témoignages de victimes de harcèlement moral ont déferlé quand est paru le livre de Marie-France Hirigoyen. Cela s'est-il ressenti sur le nombre des litiges portés devant les juridictions prud'homales ?**

Au niveau des conseils de prud'homme, pas tant que ça parce qu'ils manquent d'outils pour ouvrir le contentieux. C'est en fait sur des textes incidents qu'on a vu apparaître le contentieux prud'homal. L'apport de la loi nouvelle dans quelques jours sera jus-

tement de faciliter ce type de contentieux. Il y a quand même eu quelques affaires mais qui portent sur des éléments incidents, par exemple l'application de l'exigence de bonne foi du contrat, le respect de la personne humaine et il y a eu quelques condamnations obtenues même en l'absence de textes mais sur d'autres éléments du droit que celui qui va émerger bientôt.

Ce qui est intéressant dans le livre de Marie-France Hirigoyen, c'est une première, c'est qu'elle a analysé le profil du harceleur. Qu'est-ce que quelqu'un qui fait du harcèlement ? Pourquoi ? Comment ?... Et ça, c'est une démarche assez novatrice puisqu'elle met en évidence une faute par rapport au fonctionnement de l'entreprise.

**La traduction au niveau des juridictions n'a donc pas été significative...**

Pas vraiment, mais on a tout de même des indices. C'est à dire qu'on a, depuis 4 ans environ, des arrêts qui n'apparaissent pas seulement au niveau des prud'hommes mais qui peuvent apparaître par exemple au niveau du tribunal correctionnel. Le nouveau Code Pénal de 1994 a en effet ouvert des voies nouvelles comme la provocation au suicide... Il y a eu quelques arrêts de condamnation d'employeurs pour provocation au suicide. Il y a aussi quelques arrêts dans le tribunal des affaires de la sécurité sociale sur le lien qui est établi entre la condition d'emploi et le suicide considéré comme accident de travail. Là aussi, on s'aperçoit qu'on prend en compte beaucoup plus qu'auparavant cette situation. Il y a donc déjà une jurisprudence sur le harcèlement moral, au moins partielle, avant le texte. L'avantage du texte est qu'il devrait permettre d'avoir une " voie royale " pour ce type de contentieux qui sera la voie prud'homale.

**Une démarche similaire à celle qui est en train de naître pour le harcèlement moral avait déjà été impulsée pour le harcèlement sexuel par la loi de 1992. Quel bilan peut-on aujourd'hui tirer de l'application de cette loi ?**

On a un bilan et on a une jurisprudence qui est relativement équilibrée aujourd'hui. De la même façon que demain il faudra que les juges soient clairs et disent que tout n'est pas harcèlement moral, dans la jurisprudence actuelle, on voit que tout n'est pas harcèlement sexuel. On a toute une série de décisions qui d'un côté condamne l'employeur pour véritablement condamner le harcèlement sexuel et d'autres juridictions qui ont dit " attention ", il ne faut pas confondre, pour schématiser, l'employeur amoureux et le harceleur. On a un très bel arrêt où l'employeur était poursuivi parce qu'il avait écrit des grandes lettres de déclaration et où le juge dit : " il n'utilise pas sa fonction ; n'était pas agressif ; c'est un employeur amoureux transi mais

pas plus... ". L'importance du rôle du juge est donc évidente dans les années à venir parce qu'il faudra faire le même tri en matière morale qu'en matière sexuelle.

**On sait les dérives qu'a entraîné aux États-Unis la législation sur le harcèlement sexuel. Ne faudrait-il pas tirer les leçons de l'expérience américaine ?**

Heureusement, les juges français sont plus raisonnables. D'abord, il y a moins de contentieux... Mais c'est vrai que c'est un souci : est-ce qu'on n'ouvre pas, quand on met en place ce type de textes, des dérives à l'américaine ? Sur la situation actuelle, je n'ai pas le sentiment que la dérive soit considérable. Sur le harcèlement sexuel, elle n'a pas été considérable ; sur le harcèlement moral, il n'y a pas de raisons qu'elle le soit, si ce n'est qu'on aura peut-être, je le répète, à faire le tri entre ce qui est harcèlement moral et ce qui ne l'est pas. Un conflit professionnel entre un employeur et un salarié qui débouche sur des sanctions ou des remises en cause n'est pas forcément un problème de harcèlement moral. Je crois qu'il faut faire vraiment la part des choses.

**C'est donc une question d'appréciation concrète des tribunaux ?**

Oui, lorsque la loi sur le harcèlement sexuel a été mise en place il a fallu deux ans pour que les juges commencent à développer leur jurisprudence, à créer les critères qui permettaient de caractériser le harcèlement sexuel. Pour le harcèlement moral, c'est pareil. Je crois que dans deux-trois ans, on commencera à avoir un corpus de décisions suffisant pour comprendre quelle est la lecture du juge par rapport à ce harcèlement.

Ce qui a réduit l'ampleur de l'application de la loi de 1992 sur le harcèlement sexuel, c'est le fait que l'on a inséré dans le code du travail français le mot " hiérarchie ", alors qu'en droit européen le harcèlement sexuel peut être sanctionné pour deux subordonnés de même rang hiérarchique. En France, il faut nécessairement qu'il y ait un rapport hiérarchique et subordonné.

**Nous savons d'une part qu'il existe en France une tendance à légiférer à chaque fois que surgit un nouveau problème et, d'autre part, que les juges disposent déjà d'un véritable arsenal juridique (en droit ci-**



**de la preuve qui pèse sur la victime ?**

Si. C'est un vrai problème. Je crois que vous touchez le point le plus difficile du nouveau texte. La loi sur le harcèlement moral ne donne pas les clés aux salariés pour établir une preuve facile. Je crois donc qu'il sera beaucoup plus difficile de prouver le harcèlement moral que d'établir la preuve du harcèlement sexuel ; étant entendu en plus que, autre élément que je mets en exergue dans ma conférence, le harcèlement moral peut être beaucoup plus collectif que le harcèlement sexuel qui est individuel. C'est-à-dire qu'on a, sans parler de solidarité, au moins une sorte de consensus autour de la situation de harcèlement ou au moins une situation de silence. Tout cela va donc rendre difficile la preuve du harcèlement.

C'est un des problèmes qu'envisage le droit européen, à savoir renverser la charge de la preuve pour que l'employeur n'ait plus uniquement à se taire pour être protégé mais qu'il ait la charge d'établir des critères lui permettant de justifier le fait qu'il n'y a pas eu véritablement harcèlement.

**vil, social, pénal...) susceptible de fonder des condamnations pour harcèlement moral. Ne peut-on pas considérer que le dispositif actuel est suffisant ?**

Pour moi, il est suffisant. Malgré tout l'intérêt d'un texte nouveau est de mettre en exergue un problème qui n'est pas assez traité. Si le dispositif est suffisant, il n'est pas assez utilisé par les juristes. La mise en place d'un texte nouveau orientera peut-être les choses en direction du traitement de ce type de problème ; en espérant que les excès que vous évoquez ne seront pas réalisés. Je ne souhaite surtout pas vivre en France ce qu'on vit aux États-Unis qui est résolument absurde en termes de contentieux. Le contentieux doit exister mais cela doit être une étape extrême ; aujourd'hui cela devient une étape systématique. J'ai donc tendance à considérer que certes un texte nouveau est peut-être nécessaire mais un bon juriste aurait pu faire sans, et obtenir les mêmes résultats. Ceci dit, il n'est pas mauvais que les médias se saisissent du problème, l'expliquent et favorisent ainsi la découverte de solutions.

**Le problème de la preuve est au centre de la question sur le harcèlement. Alors qu'un seul acte peut caractériser le harcèlement sexuel, il faut une répétition de mesures blessantes et insidieuses (citation) pour caractériser le harcèlement moral. On voit donc qu'il y a une dimension plus abstraite dans le harcèlement moral du fait qu'elle est ressentie au niveau psychologique par les individus. Cette nécessité de prouver un élément abstrait n'alourdit-elle pas la charge**

**Comme cela a été fait en matière de harcèlement sexuel...**

Oui. Il faut voir ce que va donner le texte d'aujourd'hui ou demain. Mais c'est la tendance : on la retrouve un peu partout. On la retrouve en matière d'hygiène et de sécurité, on la retrouve sur la discrimination, on la retrouve sur le harcèlement. Le renversement de la charge de la preuve s'explique par le fait que finalement c'est l'employeur qui a l'information ; c'est donc à lui de montrer qu'il n'y a pas situation de doute, alors qu'auparavant son simple silence suffisait à le protéger. C'est une des clés du problème.

● Propos recueillis par Christophe Chabaud

Le Sénat a adopté, vendredi 14 décembre, au terme d'un ultime examen mené au pas de course, le projet de loi sur la modernisation sociale après l'avoir amendé sur de nombreux points en particulier sur le volet des licenciements. Le texte, défendu par la ministre de l'emploi, Elisabeth Guigou, a été approuvé par la majorité sénatoriale (RPR-UDF-DL), PS et PCF ayant voté contre. Il doit être définitivement adopté mardi 18 décembre par les députés.