

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

Le harcèlement moral, conflit dans l'entreprise

Jean-Michel LATTES
Maître de Conférences à l'Université Toulouse 1
Chercheur au Lirhe (Upresa CNRS)

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

"Le harcèlement moral, conflit dans l'entreprise ?"

par

Jean-Michel LATTES

Maître de Conférences à l'Université Toulouse 1
Chercheur au Lirhe (Upresa CNRS -)

Le droit du travail a longtemps été qualifié de droit de la protection des personnes placées en situation de subordination¹. Pourtant, progressivement, ce droit a pris en compte la protection de l'emploi au risque de sacrifier une part de la protection du salarié lui-même². Le grand vent de flexibilité des années 80, accentué dans les années 90, a modifié l'esprit d'une spécialité juridique désormais plus sensible aux contraintes de gestion qu'aux valeurs ayant justifié sa mise en place.

La protection des salariés s'est cependant trouvée renforcée dans un domaine dont l'existence même n'était pas reconnue par les juristes³. Le harcèlement sexuel dans un premier temps, moral ensuite, vont être pris en compte par le législateur avec l'introduction dans le code du travail de règles nouvelles destinées à permettre au salarié victime de réagir face à une agression jusqu'alors non reconnue⁴.

Le Bureau International du Travail a, dans un rapport de 1996⁵, mis en évidence le fait que la France était particulièrement concernée par les phénomènes d'agression et de harcèlement sur le lieu de travail. La mise en place d'un premier texte sur le harcèlement avec la loi du 2 novembre 1992 "*sur l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail*" est une première réponse à cette problématique⁶. Les victimes disposent désormais de voies juridiques protectrices alors que les témoins et les associations se sont vus confortés dans leur capacité à révéler ces dérives. Le développement d'une jurisprudence nouvelle débouchant sur de véritables sanctions⁷ constitue le révélateur de ce nouveau champ juridique.

¹ Jean-Michel Lattes, "*Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés*", Pouvoir et gestion, Tome 5 de la collection "Histoire, Gestion et Organisation", Presses de l'Université des Sciences sociales de Toulouse, Octobre 1997, pp.261 à 280.

² Jean-Michel Lattes, "*Désinsertion professionnelle et droit du travail*", Actes du mouvement pour l'accompagnement social (M.A.I.S.), Toulouse, février 1998, pp.93 à 158.

³ On notera cependant que le harcèlement dans l'emploi existe depuis que le travail existe. Les textes nouveaux ne servant que de révélateur à un phénomène déjà identifié. Le droit syndical, par exemple, semble particulièrement concerné par ces dérives comme en témoignent des affaires récentes inscrites sur toute la durée de la carrière de certains représentants du personnel ↑ Cass.Soc. du 28.03.2000, Fluchère / SNCF, *Dr. ouvrier* 2000.176 - "Les discriminations syndicales", *R.P.D.S.* n°663, Juillet 2000.198 - M.Cohen, "Les 169 mea-culpa de la Société Peugeot", *R.P.D.S.* 1998.333 -

⁴ Laurent Milet, "Harcèlement et droit social", *R.P.D.S.* n°663, Juillet 2000.198.

⁵ Bureau International du Travail, *International Crime Survey*, 1996.

⁶ Loi du 2.11.1992 relative à "*l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail*", *J.O.* du 4.11.1992, p.15255.

On lira : M.Miné et F.Saramito, "Le harcèlement sexuel", *Dr.Ouvrier* 1997.48 - C. Roy-Loustaunau, "Le harcèlement sexuel à la Française", Commentaire de la loi n°92-1992, *JCP* 93, ed. E, I, 237.

⁷ CPH d'Orange du 17.11.1997, Mme M.Mercier / SA Soc. d'application Peinture in *R.P.D.S.* n°663, Juillet 2000, p.225 - CA de Chambéry du 18.01.2000, Mme. F. Bollon / Mr. A. Gache, *R.P.D.S.* n°663, Juillet 2000, p.224 - Cass.soc. du 27.01.1993, Bull.V, n°26 p.18.

Plusieurs axes choisis par le législateur se révèlent particulièrement efficaces : la définition de la notion d'abus d'autorité⁸ révélant les formes multiples susceptibles d'être prises par ces déviances⁹, l'expression de ce détournement de pouvoir¹⁰ et sa mise en évidence¹¹, ... le juge social considérant qu'un acte isolé peut être constitutif de harcèlement sexuel¹². On constate cependant que l'idée de hiérarchie se situe au cœur de la problématique du texte de 1992¹³ alors qu'elle n'est pas reprise dans la lutte contre le harcèlement moral.

La lutte contre le harcèlement moral, conflit atypique dans l'entreprise, présente à la fois, des similitudes et des différences avec les règles juridiques permettant de lutter contre le harcèlement sexuel. Si des dérives individuelles existent, on constate que dans certaines entreprises, le harcèlement psychologique peut constituer un véritable mode de gestion du personnel¹⁴. Il est donc nécessaire de prendre en compte des difficultés spécifiques qui n'apparaissent pas dans l'application de la loi de 1992¹⁵ à la fois pour identifier les victimes et pour organiser la sanction des agresseurs.

Partie 1. La difficile identification des victimes.

Plus que le harcèlement sexuel, le harcèlement moral suppose la prise en compte de situations immatérielles, dissimulées et interprétables. Il faudra attendre que les travaux de Marie-France Hirrigoyen connaissent leur récent succès pour que l'expression même "*harcèlement moral*" soit revendiquée par des personnes qui n'arrivaient pas à identifier clairement leurs difficultés¹⁶.

⁸ Circulaire DRT n°93-2 du 11.02.1993 sur "l'application de la loi relative à l'abus d'autorité dans les relations de travail", *Bull. Off. min. trav.*, n°15 du 20.08.1993 ou *JCP* 93, ed. E, III, 66384.

⁹ J-M Lattes, "Pouvoirs et juges", Actes des Journées Michel Despax, *Dalloz*, Janvier 2002, pp.79 à 97 - "Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés" - Pouvoirs et Gestion - tome V de la collection "Histoire, Gestion, Organisation", *Presses de l'Université des Sciences sociales de Toulouse*, Octobre 1997, pp.261 à 280.

¹⁰ On note ici une différence significative avec le harcèlement moral qui se caractérise beaucoup plus par une action inscrite dans le temps et par la répétition de mesures blessantes et insidieuses. On tient compte, par exemple, des conditions de déroulement de la carrière du salarié ou de l'apparition de situations nouvelles sans cohérence avec l'emploi lui-même (Cf. Rapport du Sénat n°350, 1991-1992, p.33).

↑ CA de Paris du 6.10.1995, Taquet in *Dr. ouvrier* 1997.82).

Les juges considèrent cependant que les témoignages des proches de la victime sont sujets à caution (Cass.soc. du 2.10.1997, Sté Bidermann, *R.P.D.S.* n°642, somm.114).

¹¹ Dans une affaire jugée par la Cour d'Appel de Paris, "*des attouchements répétés*" vont être considérés comme constitutifs de harcèlement (CA de Paris du 18.09.1996, *D.* 1996, IR.264).

¹² A.Mazeaud, "Changement d'affectation et harcèlement sexuel", *Dr.soc.* 1993.345. - C. Le Margueresse, "Sur la nullité des mesures prises à l'encontre d'une salariée victime de harcèlement sexuel", *Dr. soc.* 1998.437.

¹³ J-M Lattes, "De l'ouvrier des forges au cyber-salarié : étude des mutations du marché du travail au travers des concepts de pouvoir et de hiérarchie", *Marché (s) et Hiérarchie (s)*, Tome X de la collection "Histoire, Gestion, Organisations", *Presses de l'Université des Sciences sociales de Toulouse*, Novembre 2002, pp. 235 à 246.

↑ On remarque que, pour certains auteurs, le texte intègre les salariés investis de fonction de représentation (Cf. Rapport F.Serusclet in *Doc. Senat* 1991-1992, n°350 p.39). Nous contestons cette analyse car la représentation du personnel ne nous semble pas caractériser un rapport hiérarchique. Le droit européen considère, de son côté, que le harcèlement peut concerner des personnes de même niveau. Dans cette situation, c'est le harcèlement lui-même qui constitue la base de l'infraction et cela quel qu'en soit l'auteur (Recommandation CEE du 27.11. 1991, *JOCE* du 4.02.1992).

¹⁴ Plusieurs types de pratiques peuvent être assimilées au harcèlement moral : un harcèlement "gratuit" lié à la personnalité perverse de certains salariés ou employeurs, le harcèlement "démission" visant à contraindre une personne à démissionner sous le poids de pressions morales ou le harcèlement "stratégique" destiné à mettre en concurrence les salariés pour améliorer la productivité.

¹⁵ J.E.Ray, "Le harcèlement moral sous l'œil des juges", *Liaisons sociales*, mai 2000.68.

¹⁶ Marie-France Hirrigoyen, *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros 1998.

Les acteurs permettant d'évaluer les situations de harcèlement (A) sont confrontés à la difficile mise en évidence juridique de problèmes toujours complexes à prendre en compte (B).

A. Les acteurs de l'évaluation des situations.

Si certains acteurs de cette évaluation vont apparaître comme des précurseurs, il faudra attendre un travail de fonds de la doctrine pour que les institutions réagissent.

1. Les précurseurs.

L'évolution de la médecine du travail dans l'entreprise et les mutations générées par des textes renforçant leurs prérogatives¹⁷, vont permettre chez les médecins du travail l'émergence d'une prise de conscience de l'existence de problématiques délicates et négligées par les juristes du travail. Au-delà de la souffrance "*physique*", souvent aisée à caractériser, d'autres types de souffrances, plus surnoises et plus complexes, apparaissent dans des situations spécifiques. Les médecins du travail et, à un degré moindre, les représentants du personnel, vont conceptualiser l'existence de ces pratiques pour témoigner de leur réalité dans les entreprises.

On ne trouve que peu de relais de ces réflexions à l'exception du secteur associatif¹⁸ où, en particulier, deux structures, l'Association Nationale des Victimes de Harcèlement Psychologique au Travail (A.N.V.H.P.T.)¹⁹ et l'association "Mots pour maux au travail"²⁰, vont acquérir progressivement une audience nationale²¹.

2. Les réflexions doctrinales.

Les travaux d'Heinz Leymann²² et de Marie-France Hirigoyen²³ ont permis de placer au tout premier plan des réflexions sociales ce type de souffrances jusqu'alors peu révélées.

Les travaux de Leymann, en premier lieu, permettent de révéler des situations jusqu'alors enfouies dans la conscience des personnes victimes de ces agressions. L'impact de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen confirme cette mutation des perceptions en dépassant la simple analyse de la souffrance de la victime pour révéler les ressorts complexes des

¹⁷ Décret du 20 mars 1979 organisant la mise en place du "tiers temps" susceptible de garantir aux médecins la possibilité d'aller au-delà de l'examen clinique individuel pour intégrer l'ergonomie et, plus largement, toutes les formes de souffrance au travail.

¹⁸ Dans les années 90 apparaissent les premières structures susceptibles d'intervenir sur ces thématiques. On y trouve aujourd'hui des structures d'envergure nationale comme l'ANVHPT, Mots pour maux au travail et la FNATH (Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés).

¹⁹ Créée par une personne ayant subi une situation de harcèlement en milieu de travail, l'ANVHPT a été créée pour relayer l'impact, dans l'opinion, de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen (op.cit.). L'association préfère parler de "*harcèlement psychologique*" plutôt que de "*harcèlement moral*".

²⁰ Cette association regroupe des professionnels d'horizons très différents (psychologues, sociologues, juristes, médecins...), tous mobilisés contre les violences psychologiques au travail. Elle a été créée dans l'Est en 1997 et a ouvert des antennes à Paris puis dans l'Ouest. Elle a participé à la prise en compte juridique du harcèlement dans l'entreprise.

²¹ Ces associations vont proposer les premières définitions du harcèlement moral :

- "*violence répétée mise en œuvre par une ou plusieurs personnes à l'encontre d'une victime afin d'atteindre son seuil de déstabilisation*" pour l'ANVHPT.
- "*souffrance infligée sur un lieu de travail de façon durable, systématique et répétitive*" en détournant de leur finalité "*tous moyens relatifs à la vie de l'entreprise (...)*" pour "Mots pour maux au travail".

²² Heinz Leymann, *Mobbing - La persécution au travail*, Seuil 1996.

²³ Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros 1998.

agresseurs²⁴. Les nombreux travaux autour de ces thématiques témoignent de la pertinence de ces réflexions²⁵.

3. Les réactions institutionnelles.

L'avis rendu par la commission consultative des droits de l'homme et de la direction des relations de travail²⁶ ainsi que l'avis du Conseil économique et social²⁷ participent à la définition de problématiques susceptibles d'en faciliter le traitement juridique.

Le harcèlement peut, dans cet axe, être défini autour de 3 formes identifiables :

- un harcèlement institutionnel (tout le personnel).
- un harcèlement professionnel (certains salariés).
- un harcèlement individuel (un seul salarié).

Matériellement, ces différentes formes de harcèlement peuvent se confondre et rendent essentielle la mise en place de critères "*stables*" de définition. Elles traduisent cependant l'impact de mutations lourdes dans les relations de travail. La dégradation des rapports collectifs de travail au profit de logiques individualistes facilite ces dérives²⁸ même si les solidarités professionnelles, les valeurs éthiques et l'accès à des recours extérieurs permettent de lutter contre ces logiques insidieuses.

Tout cela révèle la place centrale du travail comme vecteur d'équilibre des personnes. L'activité professionnelle participe à l'équilibre psychosomatique de la personne salariée, l'enjeu étant chez l'agresseur de rechercher la déstabilisation de la personne²⁹. Des enquêtes récentes traduisent clairement l'impact dramatique de ces nouvelles formes de relations bien peu professionnelles³⁰.

B. Les difficultés d'évaluation des situations.

La difficulté de dégager une définition unique du harcèlement moral au travail atteste de la complexité de son évaluation dans l'entreprise. Les risques cumulés d'une définition trop large du problème renvoyant aux juges sociaux le soin de faire des choix ou celui d'une définition trop étroite débouchant sur un contentieux trop limité pour couvrir le sujet, tels sont les deux écueils majeurs des juristes du travail dans la mise en œuvre de leur processus d'évaluation.

Le deuxième ouvrage de Marie-France Hirrigoyen³¹ témoigne de cette difficulté même si certains éléments permettent de caractériser ce type de situations : remise en cause des

²⁴ "*Jalousie et envie*" constituent les principaux vecteurs d'un processus débouchant sur des tentatives de manipulations diverses organisées autour d'une victime désignée et coupée de son environnement professionnel naturel.

²⁵ D. et K. Rhodes, *Le harcèlement psychologique: ces gens qui drainent votre énergie*, Ed. Le Jour, 1999 - I. Nazare-Aga, *Les manipulateurs sont parmi nous*, Ed. de l'Homme, 1999 - Ch. Dejours, *Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil 2000 - Philippe Ravisy, *Le harcèlement moral au travail*, Delmas Express - Isabelle Mercier et Monique Osmar, *J'ai un patron psychopathe*, Osman Eyrolles, Santé et Société 2001 - Paul Bouaziz, "Le harcèlement moral dans les relations professionnelles", *Droit Ouvrier*, Mai 2000, n°261 - Béatrice Laperou, "La notion de harcèlement moral dans les relations de travail", *Revue de jurisprudence sociale F.Lefebvre*, Juin 2000, chr. 423.

²⁶ Avis du 29.06.2000.

²⁷ Avis du 11.04.2001.

²⁸ Ch. Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil 1998.

²⁹ Celle-ci perd toute reconnaissance de leur valeur dans un environnement professionnel déterminé.

³⁰ Rapport du BIT, *La violence au travail*, Genève 1999 - Enquête européenne sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin (Printemps 2000) - Enquête de l'ANDCP (DRH) sur "*le harcèlement moral*" (Mars 2001).

³¹ M-F Hirrigoyen, *Malaise dans le travail, harcèlement moral - Démêler le vrai du faux*, Syros 2001.

conditions relationnelles de travail, critiques injustes du travail réalisé, dégradation des conditions matérielles d'activité... La recherche d'une définition précise et utilisable constitue, en l'espèce, une nécessité pour permettre aux juges de cerner ces problématiques et de sortir de ces difficultés.

Nul doute que l'impact de l'évolution des modes d'activité n'est pas étranger au développement des processus de harcèlement. De nouvelles formes d'organisation du travail débouchant sur une évaluation individualisée de la relation de travail dans un contexte de précarisation de l'emploi suscitent, entre ceux qui travaillent, des relations de concurrence pouvant aller jusqu'à des pratiques parfaitement déloyales³².

On constate, le plus souvent, que le harcèlement moral au travail ne peut être réduit à une relation spécifique entre deux personnes, l'agresseur et la victime, et qu'il ne peut s'opérer dans le secret. Pourtant le silence et la défection des témoins, le plus souvent collègues de travail, l'absence de solidarité professionnelle et d'entraide... font de ces problématiques des situations extrêmement difficiles à établir et, bien sur, à prouver. Au-delà de la simple définition du harcèlement moral, sa preuve paraît bien difficile à établir.

Partie 2. La sanction juridique du harcèlement.

Nul doute que le Code civil, le Code du travail, le Code de la sécurité sociale, voire même le Code pénal peuvent servir de moyen juridique de lutte contre le harcèlement au travail³³. Ils ne permettent pas, cependant, de cerner toutes les situations et des réformes semblent indispensables.

A. Les faiblesses des règles juridiques traditionnelles.

Le droit civil, le droit du travail, le droit de la sécurité sociale et le droit pénal permettent de préserver la dignité des personnes et leurs libertés dans l'entreprise.

Le droit Constitutionnel au travers du Préambule de la Constitution de 1946 reconnaît les droits inaliénables et sacrés de tout être humain³⁴. D'autres textes au niveau international s'inscrivent dans des perspectives similaires³⁵ mais il faudra attendre la loi d'orientation de lutte contre les exclusions³⁶ pour que soit évoqué directement le principe du "*respect de l'égalité de dignité de tous les êtres humains*".

Le nouveau Code Pénal³⁷ consacre un chapitre aux atteintes à la dignité de la personne³⁸. Si ces dispositions vont bien au-delà du harcèlement moral, il est cependant

³² Jacqueline de Linares, "Stress, le mal du nouveau siècle", *Le Nouvel Observateur*, 4.01.2001, pp. 10 et s. - Julie Joly, "Le retour des petits chefs", *L'Express*, 23.11.2000, pp.151 et s.

³³ P. Bouaziz, Le harcèlement moral dans les relations professionnelles, *Droit Ouvrier* 2000, n° 621.

³⁴ Saisi au sujet des textes relatifs à la bioéthique, le Conseil Constitutionnel confirme cette orientation en considérant que la sauvegarde de la dignité humaine est un principe constitutionnel (Décision du 27 juillet 1994).

³⁵ - Préambule de la Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948 ("*... la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde*").

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne des 6-7 décembre 2000 ("*La dignité humaine est inviolable - Elle doit être respectée et protégée*").

³⁶ Loi du 29 juillet 1998.

³⁷ Promulgué le 11 mars 1994.

³⁸ Les articles 225-14 et 15 du Chapitre V du nouveau Code pénal sanctionnent le fait de soumettre des personnes à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine. D'autres dispositions du Code Pénal sont susceptibles d'être exploitées juridiquement : art. 222.13 sur les "*violences psychologiques*", art.223-13 sur

possible de l'y intégrer du fait de développements spécifiques aux situations de dépendance économique. La faiblesse de la jurisprudence basée sur ces dispositifs témoigne cependant de la difficulté juridique de réunir les conditions permettant de sanctionner le harcèlement moral³⁹.

Le droit du travail assure la protection des libertés et des personnes autour de l'application de l'article L.120-2 du Code du travail⁴⁰ mis en place par la quatrième loi Auroux du 31.12.1982⁴¹. De ce texte, il est possible de déduire la possibilité pour le juge⁴² d'effectuer un contrôle de finalité et de proportionnalité des mesures prises par l'employeur à l'encontre de ses salariés⁴³. Les délégués du personnel disposent, en outre, d'un droit d'alerte leur permettant, au moins en théorie, de contrôler les atteintes aux droits et libertés des personnes dans l'entreprise⁴⁴. Dans le même esprit, le CHSCT conserve la possibilité de faire appel à un expert agréé lorsqu'il est établi que les conditions de travail imposées aux salariés leur font courir un risque grave pour leur santé. Les exemples d'interventions autour du risque moral sont cependant exceptionnels⁴⁵. Pourtant, l'efficacité des dispositifs issus du Code du travail ne semble pas véritablement significative⁴⁶.

"la provocation au suicide " et l'article 223.6 alinéa 2 sur *"la non assistance à personne en danger "*... Leurs possibilités d'application semblent cependant peu évidentes.

³⁹ On notera cependant l'existence d'une décision aboutissant à la sanction pénale de l'employeur, celui-ci *"s'obstinant à poursuivre un contrat de travail aux seules fins de brimades"*. Cf. TGI de Caen, Ch. Corr., Ministère public / Luc Robichon, *D.O.*, mai 2000, p.202. Dans une autre affaire du 22 février 2001, le Tribunal Correctionnel de La Roche sur Yon (Vendée) a condamné un employeur, monsieur Bonnet, pour avoir infligé à ses salariés *"des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine"*. Les faits, non contestés, témoignent de l'évidence de la qualification retenue, les salariés étant contraints de se taire, de ne pas sourire, ni de relever la tête (T.C. de la Roche sur Yon du 22.02.2001, Salariés de la SEED / Bonnet - voir, dans le même esprit, CPH de Mulhouse du 17.03.2001). D'autres affaires traduisent les difficultés des juges à appréhender les situations même si certains excès permettent une sanction sans ambiguïté comme, par exemple, la décision rendue par le Tribunal Correctionnel de Caen, le 10 février 1998 (Legrand / Robichon) condamnant un employeur ayant soumis un salarié à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine. En l'espèce, un ouvrier électricien avait été assigné dans un hangar sans chauffage *"pour mesurer des chutes de fer et compter un à un des boulons"*. La hiérarchie de l'entreprise est plus difficilement condamnable même si la Cour d'appel de Mulhouse n'a pas hésité à infliger de lourdes sanctions financières (400.000 F de dommages et intérêts) à une société métallurgique ayant laissé un chef de service harceler une secrétaire ayant 20 ans d'ancienneté.

On lira : Philippe Ecalte, "Un patron Vendéen condamné pour harcèlement moral", *Le Monde* du 24.02.2001 - J-L Julien, "Harcèlement moral... comment faire face ? ", Janvier 2001, pp.102 et s. - Sophie Des Deserts, "Le tyran du bocage", *Le Nouvel Observateur* du 1 mars 2001, p.94.

⁴⁰ *"Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché"*.

⁴¹ Loi n° 82-1446.

⁴² Le juge social, le plus souvent démuné de preuves évidentes, est amené à former sa conviction à partir d'un *"faisceau d'éléments"*. Ainsi, dans une affaire où une salariée avait démissionné à la suite de pressions exercées par l'employeur (injures, reproches injustifiés...), la Cour d'Appel de Pau (CA de Pau du 9.02.1998, SA Jean Salet Entreprise / Pizzol) puis la Cour de Cassation (Cass.Soc. du 31.05.2000, n°2604 D) décident de se baser sur une accumulation d'indices pour attribuer à l'employeur la responsabilité de la rupture.

⁴³ Pour un VRP ayant 15 ans d'ancienneté, la Cour de cassation a relevé le fait que le contrat de travail de l'intéressé avait fait l'objet de plusieurs avenants réduisant son secteur d'activité avec une incidence défavorable sur sa rémunération. En outre, le salarié avait été placé dans un local isolé sans téléphone et s'était vu interdire de fractionner ses congés payés. La Cour considère que le licenciement doit être qualifié d'abusif (Cass.Soc. du 31 mai 2000, n°2604, SA Jean Salet / Pizzol).

⁴⁴ Art. L. 422-1-1 du Code du travail.

⁴⁵ L'application de l'article L.236-9 du Code du travail a cependant été possible dans une affaire où le CHSCT de la Cram du Sud Est souhaitait missionner un expert pour *"troubles moraux"* malgré l'opposition des dirigeants de la Cram. La Cour d'appel d'Aix en Provence accepte cette procédure (CRAM Sud-Est / CHSCT Cram Sud-Est).

⁴⁶ Notons cependant que, dans une décision de la Cour d'appel de Grenoble du 3.05.1999, il a été décidé que *"le harcèlement moral sur ses collaborateurs constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement"*. Cette décision

Le droit de la Sécurité Sociale peut compléter les moyens ouverts par le droit du travail en utilisant le biais de la notion d'accident de travail. A ce titre, le suicide d'un salarié à la suite du harcèlement moral de ses supérieurs nous amène à analyser les fondements de l'article L.411-1 du Code de la Sécurité sociale en vertu duquel on qualifie d'accident de travail tout accident "*survenu par le fait ou à l'occasion du travail*". La Cour a reconnu cette définition pour le cas d'un suicide faisant directement suite à des remontrances d'un supérieur⁴⁷ mais a refusé, dans un premier temps, d'appliquer l'article en cause dans des situations où le suicide intervenait dans un temps relativement éloigné du temps de travail⁴⁸. L'évolution de la jurisprudence sociale permet cependant de renforcer le bénéfice de la présomption d'imputabilité, les juridictions ayant tendance aujourd'hui à considérer que le suicide, acte grave, peut être lié à l'environnement professionnel sans pour autant intervenir sur le lieu de travail⁴⁹. Il devient alors possible aux victimes d'exercer un recours pour faute inexcusable de l'employeur⁵⁰ ouvrant droit à une rente majorée et à une réparation améliorée⁵¹.

Le Code civil ouvre quelques possibilités d'intervention aux juges même si leurs évaluations se révèlent difficiles. Le droit de la responsabilité⁵² comme le droit des contrats⁵³ permet de suivre un certain nombre de pistes juridiques possibles comme l'obligation de réparer un dommage ou l'obligation d'exécuter une convention de "*bonne foi*". L'exemple de l'affaire Chapet témoigne de la possibilité d'utiliser les articles 1382 et 1383 du Code civil lorsqu'un litige est avéré. En l'espèce, un cadre technico-commercial s'était suicidé après avoir subi des pressions et sanctions socialement inexplicables. Le Tribunal de grande instance de Bobigny reçoit le recours de sa femme et de son fils en considérant qu'il y avait une "*relation immédiate de causalité*" entre le suicide de l'intéressé et les actes injustifiables⁵⁴ de l'employeur. Il accorde 100.000 francs de dommages et intérêts à chacun des demandeurs.

rend responsable l'employeur d'éventuelles dérives en la matière. Il se doit de surveiller ses responsables salariés. Cette orientation est confirmée par la Cour de cassation qui, dans une décision du 15 mars 2000, considère que l'employeur est, dans ce type de situations, directement engagé par les agissements du cadre fautif "*titulaire d'une délégation et assurant sa représentation à l'égard du personnel placé sous ses ordres*". On retrouve l'application classique de l'article 1384 alinéa 5 du Code civil en vertu duquel l'employeur est responsable des fautes commises par ses préposés dans l'exercice de leurs fonctions. D'une manière plus générale, un employeur est directement engagé par les agissements d'un cadre, en particulier si ce juge civil a été amené à invoquer l'article 1184 du Code civil sur la base duquel, lorsque l'une des parties signataires du contrat ne respecte pas ses engagements, l'autre partie peut demander au juge de prononcer la résolution dudit contrat et, lorsque les torts de l'employeur sont reconnus, on parle de licenciement abusif ouvrant droit à des dommages et intérêts. Ainsi, dans une affaire où un cadre avait jeté le discrédit sur une salariée placée sous sa responsabilité, la Cour considère que ces manquements présentaient une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail à ses torts (Cass. soc. du 15.03.2000, n°1414 D, Ste France Restauration Rapide / Gavin). Ajoutons, pour compléter cette analyse de la responsabilité de l'employeur, que l'article L.230-2 du Code du travail stipule que "*l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement*".

⁴⁷ Cass. soc. du 20.04.1988, Bull. p.158, n°241.

⁴⁸ Cass. soc. du 4.02.1987, Bull. n°64, p.41 ou Cass. soc. du 18.01.1996, CPAM de Belfort/ Boffy, n°93 - 20.342 D.

⁴⁹ TASS des Vosges (Epinal) du 28.02.2000, Rousseaux / CPAM des Vosges, *RPDS* n° 663, juillet 2000, p.215 - CA de Riom du 22.02.2000, Brucker / SA Diamantine et CPAM de l'Allier, n°1655-99.

⁵⁰ Art. L. 452-2 du Code de la Sécurité sociale.

⁵¹ Art. L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale.

⁵² Art. 1382 et 1383 du Code civil.

⁵³ Art. 1134 alinéa 3 du Code civil.

Voir par exemple: Cass. soc. du 18.05.1999, SA Legrand / Rochin, *RPDS* 1999, n°652-653, p.268.

⁵⁴ TGI de Bobigny du 7.12.1999, Chapet et autres / Sté Hella.

B. Les apports de la loi nouvelle.

Le vote de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002⁵⁵ renforce les dispositifs juridiques en vigueur (1) mais la loi de modification du 19 décembre 2002⁵⁶ en atténue les conséquences.

1. La loi de modernisation sociale.

Les réflexions menées autour du harcèlement moral ne peuvent être détachées de celles intervenues auparavant lors de la préparation et de la mise en place du texte relatif au harcèlement sexuel⁵⁷. Cette loi, inspirée du droit européen⁵⁸, permet d'introduire un certain nombre de dispositions nouvelles dans les textes sociaux : interdiction de sanction en cas de résistance à des agissements qualifiables de harcèlement moral⁵⁹, pouvoir de sanction de l'employeur sur un salarié coupable de tels agissements⁶⁰, contenu du Règlement Intérieur⁶¹, protection contre des attitudes discriminatoires⁶², renforcement du rôle préventif du CHSCT⁶³...

Nul doute que le harcèlement sexuel et le harcèlement moral présentent, à l'analyse, d'évidentes similitudes dans leur traitement juridique. Les situations à appréhender sont, en effet, tout à fait comparables : usage abusif de prérogatives hiérarchiques, difficultés de réaction de la victime, preuves et témoignages complexes à présenter au juge⁶⁴, lien entre dispositifs civils et règles pénales, risques professionnels...

La médiatisation du "*harcèlement moral*"⁶⁵ du fait de la réaction de la société à ce type de problématiques n'est pas sans lien avec l'insertion dans la loi dite de "*modernisation sociale*" d'un dispositif juridique spécifique au "*harcèlement moral*"⁶⁶. L'insertion d'amendements lors de la première lecture du texte permet de dégager des orientations nouvelles autour des thèmes indispensables à la protection des personnes : introduction d'un chapitre nouveau sur le harcèlement moral dans le Code du travail, application de la règle civiliste de l'exécution "*de bonne foi*" du contrat de travail, protection des salariés victimes ou témoins du harcèlement moral, définition du harcèlement...

Ainsi, la loi du 17 janvier 2002 ajoute un nouvel article L.120-4 au Code du travail, en vertu duquel "*le contrat de travail est exécuté de bonne foi*". Il résulte de l'article L. 122-49 du Code du travail que, constituent des actes de harcèlement moral, les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de

⁵⁵ J.O. du 18.01.2002, p.1008.

⁵⁶ J.O du

⁵⁷ Loi n°92-1179 du 2.11.1992 (J.O. du 4.11.1992).

⁵⁸ Le droit européen s'est organisé autour de plusieurs dispositifs incitatifs: Rapport Rubinstein de 1987, résolution du 29 AMI 1990, recommandation de la commission du 27.11.1991 (n° 92 /131/ CEE in J.O.C.E. L.49 du 24.02.1992).

⁵⁹ Art. L. 122-46 du Code du travail.

⁶⁰ Art. L. 122-47 et 48 du Code du travail.

⁶¹ Art. L. 122-34 du Code du travail.

⁶² Art. L. 122-1 et L. 152-1-1 du Code du travail.

⁶³ Art. L. 236-2 du Code du travail.

⁶⁴ La jurisprudence permet de relever un certain nombre d'éléments reconnus par les juges dans leur recherche des situations de harcèlement moral: "... *convocations multiples et sans objet réel de la hiérarchie, bouleversements du lieu d'activité (changements de bureau, enlèvements de portes, bureaux aveugles ...), suppression des outils de travail (téléphones, ordinateurs, ...) , accumulation de dossiers transmis au dernier moment, multiplication d'ordres incohérents et contradictoires, interdiction de parler, de sourire ou de lever la tête... "*

⁶⁵ M-F Hirigoyen, op. cit.

⁶⁶ Plusieurs propositions parlementaires ont précédé ce projet: proposition n° 2053 relative au harcèlement moral (22.12.1999) et n° 169 (21.12.2000), résolution n°2547 (19.07.2000)...

Cf. J.Jacek, "Prévenir et combattre le harcèlement moral ", *Le Peuple* n°1523 du 22.03.2000, p.9.

travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il convient de souligner que, lors des débats au parlement, la notion de répétition est apparue importante. Un acte isolé, portant atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, n'est pas constitutif de harcèlement moral même s'il reste fautif. En outre, toute situation de stress ne saurait être assimilée à du harcèlement, la notion de harcèlement ne devant pas devenir le réceptacle de toute une série de dysfonctionnements internes aux entreprises⁶⁷. Par suite, le harcèlement doit intervenir dans un cadre professionnel mais une logique hiérarchique n'est pas exigée contrairement aux faits de harcèlement sexuel. Ces actes sont proscrits, qu'ils soient intentionnels ou non et cela même sans dommage avéré.

La nouvelle loi ouvre plusieurs moyens d'action aux salariés ou à leurs représentants à l'intérieur de l'entreprise pour lutter contre le harcèlement moral. Il convient de rappeler que le Code du travail consacre un principe de non-discrimination qu'il élargit désormais au harcèlement moral :

"Aucun salarié 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 constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit"⁶⁸.

Par suite, le règlement intérieur⁶⁹, le rôle du chef d'entreprise dans la lutte contre le harcèlement⁷⁰, le rôle des délégués du personnel⁷¹ et du CHSCT sont adaptés au nouveau dispositif. Enfin, la loi de modernisation sociale instaure une nouvelle procédure de médiation⁷² pour les victimes de harcèlement moral (ou sexuel ...) et, par ailleurs, les intéressés peuvent agir en justice pour faire cesser cette situation ou demander réparation du préjudice qui leur a été causé. Une telle action peut être également exercée en leur nom par un syndicat professionnel⁷³.

Le régime de la preuve est aligné sur celui de loi relative au harcèlement sexuel aménagé dans le cadre de la lutte contre les discriminations⁷⁴. Le salarié peut bénéficier d'un avantage de procédure, la présentation de simples éléments de fait étant suffisante pour obliger le défendeur à prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement. Des sanctions pénales complètent le dispositif.

2. Les modifications du nouveau texte.

Moins d'un an après le vote de la loi de modernisation sociale, un nouveau texte, la loi du 19 décembre 2002 portant relance de la négociation en matière de licenciement économique en modifie certaines dispositions. Les articles 4 et 5 du nouveau dispositif reprennent le régime de la preuve du harcèlement et les modalités de la procédure de médiation.

⁶⁷ J.O. déb. Sén. 2.05.2001, p.1652.

⁶⁸ Art. L. 122-49, alinéa 2 et 3.

⁶⁹ Art. L. 122-34 du Code du travail.

⁷⁰ Art. L. 122-51 du Code du travail.

⁷¹ Art. L. 422-1-1 du Code du travail.

⁷² Art. L. 122-54 du Code du travail.

⁷³ Art. L. 122-53 du Code du travail.

⁷⁴ Art. L. 122-52 du Code du travail.

Craignant que les dispositions favorables aux victimes de harcèlement dans le domaine de la preuve n'entraînent une recrudescence de contentieux abusifs, le législateur réorganise le partage de la charge de la preuve. Le salarié victime ne doit plus simplement présenter au juge prud'homal des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement, il doit désormais établir les faits qu'il avance et, donc, présenter des éléments objectifs certains⁷⁵. L'employeur demeure tenu d'établir le fait que ses propres agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que ses décisions peuvent être justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge conserve toute sa liberté de conviction à l'issue d'une instruction qui redevient équilibrée et contradictoire⁷⁶. Cette nouvelle rédaction du Code du travail, si elle pose question en terme d'efficacité, présente l'avantage d'être conforme, à la fois, avec la directive européenne relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes⁷⁷ et avec la décision du Conseil constitutionnel qui avait émis de fortes réserves d'interprétation en se prononçant sur la rédaction initiale de l'article L.122-52 du Code du travail. Le Conseil avait alors indiqué que le texte en cause *"ne saurait dispenser la partie demanderesse d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants"*⁷⁸.

Concernant le problème particulier du médiateur⁷⁹, la procédure est désormais réservée au cas de harcèlement moral, toute référence au harcèlement sexuel étant supprimée dans l'article L. 122-54 du Code du travail⁸⁰. En outre, la procédure n'est plus réservée au salarié qui s'estime victime de harcèlement moral, elle est désormais ouverte à la personne qui se voit reprocher ce type de comportement.

Conclusion

"Harcèlement dans l'entreprise"... le thème est aujourd'hui très largement repris dans les revues juridiques comme dans les médias. Pourtant, nul doute que ces problèmes existent depuis que le travail humain existe. Les nouveaux textes constituent un véritable progrès dans notre histoire sociale. Il serait cependant illusoire de penser que ces textes règlent tout. La preuve du harcèlement demeure très difficile à établir. Les juges devront s'efforcer, pour reprendre les écrits de Marie-France Hirrigoyen, *"démêler le vrai du faux"*.

⁷⁵ Témoignages, certificats médicaux...

⁷⁶ Art. L. 122-52 modifié.

⁷⁷ N° 2000/ 43 / CE du 29 juin 2000.

⁷⁸ Cons. const. du 12 janvier 2002, n° 2001-455 DC: JO 18.

⁷⁹ La loi nouvelle intervient aussi pour modifier les conditions de choix du médiateur, son statut et ses obligations.

⁸⁰ Pour le harcèlement sexuel, la seule voie de recours sera donc la procédure judiciaire.

1° Ouvrages et Thèses.

- ANDCP (Enquête de l') sur "le harcèlement moral "(mars 2001).
- Bureau International du Travail, *International Crime Survey*, 1996.
- BIT (Rapport du), *La violence au travail*, Genève 1999 - Enquête européenne sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin (Printemps 2000) -
- Dejours Ch., *Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil 2000 -
- Hirrigoyen Marie-France,
 - *Malaise dans le travail, harcèlement moral - Démêler le vrai du faux*, Syros 2001.
 - *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros 1998.
- Heinz Leymann, *Mobbing - La persécution au travail*, Seuil 1996.
- Mercier Isabelle et Osmar Monique, *J'ai un patron psychopathe*, Osman Eyrolles, Santé et Société 2001.
- Nazare-Aga, *Les manipulateurs sont parmi nous*, Ed. de l'Homme, 1999.
- Ravisy Philippe, *Le harcèlement moral au travail*, Delmas Express.
- Rhodes C. et K., *Le harcèlement psychologique: ces gens qui drainent votre énergie*, Ed. Le Jours, 1999.

2° Articles.

- Bouaziz Paul, "Le harcèlement moral dans les relations professionnelles", *Droit Ouvrier*, mai 2000, n°261.
- Cohen M., "Les 169 mea-culpa de la Société Peugeot", *R.P.D.S.* 1998.333.
- Des Deserts Sophie, "Le tyran du bocage", *Le Nouvel Observateur* du 1 mars 2001, p.94.
- Ecalle Philippe, "Un patron Vendéen condamné pour harcèlement moral", *Le Monde* du 24.02.2001.
- Jacek J., "Prévenir et combattre le harcèlement moral ", *Le Peuple* n°1523 du 22.03.2000, p.9.
- Joly Julie, "Le retour des petits chefs", *L'Express*, 23.11.2000, pp.151 et s.
- J-L Julien, "Harcèlement moral... comment faire face ? ", Janvier 2001, pp.102 et s.
- Laperou Béatrice, "La notion de harcèlement moral dans les relations de travail", *Revue de jurisprudence sociale F.Lefebvre*, Juin 2000, chr. 423.
- J-M Lattes, - "De l'ouvrier des forges au cyber-salarié : étude des mutations du marché du travail au travers des concepts de pouvoir et de hiérarchie", *Marché (s) et Hiérarchie (s)*, Tome X de la collection "Histoire, Gestion, Organisations", *Presses de l'Université des Sciences sociales de Toulouse*, novembre 2002, pp. 235 à 246.
 - "Pouvoir et juge", *Actes des Journées Michel Despax, Dalloz*, Janvier 2002, pp.79 à 97.

- "Désinsertion professionnelle et droit du travail" - Actes du mouvement de l'accompagnement social (M.A.I.S.), Toulouse, Février 1998, pp.93 à 158.
- "Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés "- Pouvoirs et Gestion - tome V de la collection "Histoire, Gestion, Organisation", *Presses de l'Université des Sciences sociales de Toulouse*, octobre 1997, pp.261 à 280.
- Le Margueresse, "Sur la nullité des mesures prises à l'encontre d'une salariée victime de harcèlement sexuel", *Dr. soc.* 1998.437.
- Linares Jacqueline (de), "Stress, le mal du nouveau siècle", *Le Nouvel Observateur*, 4.01.2001, pp. 10 et s.
- Mazeaud, "Changement d'affectation et harcèlement sexuel", *Dr.soc.* 1993.345.
- Milet Laurent, "Harcèlement et droit social", *R.P.D.S.* n°663, juillet 2000.198.
- Miné M. et Saramito F., "Le harcèlement sexuel", *Dr.Ouvrier* 1997.48
- Ray J.E., "Le harcèlement moral sous l'œil des juges", *Liaisons sociales*, mai 2000.68.
- Roy-Loustaunau C., "Le harcèlement sexuel à la Française", Commentaire de la loi n°92-1992, JCP 93, ed. E, I, 237.
- Serusclat F. in Doc. Senat 1991-1992, n°350 p.39

Contacts utiles.

- Association "*Mots pour maux au travail*"
79, Rue Manin
75019 - Paris.
Tel. 06.03.12.90.86 ou 01.40.47.86.34
- Association contre le harcèlement professionnel (ACHP)
Tel. 01.45.83.07.20
Site internet : www.ifrance.com
- Association Nationale des Victimes de Harcèlement psychologique au Travail (A.N.V.H.P.T.)
Maison des Associations
3, boulevard des Lices
13200 - Arles.
Tel. 04.90.93.42.75.
- Association Harcèlement Moral Stop (AHMS)
11, Rue des laboureurs
94150 - Rungis.
Tel. 06.07.24.35.93
- Association Villermé (Association nationale des inspecteurs du travail)
Tel. 02.40.34.44.86