

Harcèlement moral au travail : comment bien agir et le prouver ?

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. La définition du harcèlement moral	p. 5
1 Le harcèlement moral peut-il résulter d'un acte unique ou suppose-t-il des actes répétés ? ..	p. 6
2 Comment se définit l'atteinte à la santé du salarié, caractérisant le harcèlement moral ? ..	p. 7
3 Comment se définit l'atteinte à la dignité permettant de caractériser le harcèlement moral ? ..	p. 8
4 Les juges prennent-ils en compte ma situation personnelle pour décider s'il y a ou non harc ..	p. 9
5 Qu'est-ce que le harcèlement « managérial » ? ..	p. 10
6 Qui peut être qualifié d'auteur de harcèlement moral ? ..	p. 11
II. A partir de quel moment on considère qu'il y a harcèlement moral ? ..	p. 12
7 Quels faits laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ? ..	p. 13
8 Dans quels cas les juges ont considéré que les faits constituaient un harcèlement moral ? ..	p. 14
9 Dans quels cas les juges ont-ils estimé que les faits ne constituaient pas un harcèlement m ..	p. 15
10 Mon employeur m'a insulté. Dans quelles conditions les insultes peuvent-elles constituer ..	p. 16
11 Mon employeur me fait quotidiennement des reproches injustifiés, m'insulte et m'humilie, ..	p. 17
12 Un salarié ayant beaucoup d'ancienneté me harcèle en dehors de l'entreprise. Puis-je fair ..	p. 18
III. Contentieux : comment se défendre lorsque l'on subit un harcèlement moral? ..	p. 19
13 Je suis victime de harcèlement moral, à qui puis-je m'adresser ? ..	p. 20
14 Je suis victime de harcèlement moral, puis-je contacter l'inspecteur du travail ? ..	p. 21
15 Je suis victime de harcèlement moral au travail, comment puis-je agir ? ..	p. 22
16 Comment prouver que je suis victime de harcèlement moral ? ..	p. 23
17 Pour que le harcèlement moral soit puni, faut-il nécessairement une dégradation de l'état ..	p. 24
18 Le salarié doit-il prouver les effets du harcèlement moral sur sa santé ? ..	p. 25
19 Puis-je être licencié si je dénonce des faits de harcèlement moral ? ..	p. 26
20 Je viens d'être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral, puis-je demander ..	p. 27
21 Je viens d'être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral, comment puis-je ..	p. 28
22 Je viens d'être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral, je ne souhaite pa ..	p. 29
23 Un employeur peut-il licencier un salarié qui l'accuse sans preuve de harcèlement moral ? ..	p. 30
24 Je suis victime de harcèlement moral au travail, puis-je exercer mon droit de retrait ? ..	p. 31
25 Comment le harcèlement moral est-il sanctionné ? ..	p. 32

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, *in concreto*, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. La définition du harcèlement moral

Le Code du travail définit le harcèlement moral comme étant des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible (1) :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié (2) ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou de compromettre son avenir professionnel (3).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 8 juillet 2009, n°08-41638

(3) Cass. Soc., 29 janvier 2013, n°11-22867

1 Le harcèlement moral peut-il résulter d'un acte unique ou suppose-t-il des actes répétés ?

Le harcèlement moral suppose des agissements répétés (1).

Par conséquent, un acte isolé, même grave, ne suffit pas à caractériser un harcèlement moral.

La Cour de cassation confirme le texte, considérant qu'un fait isolé ne peut constituer, faute de répétition, un harcèlement moral (2).

A titre d'exemple, il a été jugé qu'une salariée qui avait été rétrogradée ? et dont la rétrogradation avait été maintenue malgré la contestation de l'intéressée ? n'était pas victime de harcèlement moral. L'agissement de l'employeur, même s'il a perduré dans le temps, résulte d'un acte unique (3).

Les juges ont également écarté l'acte de harcèlement moral dans une situation où un salarié - chef d'équipe - avait été réaffecté dans une nouvelle boutique, plus petite que celles dans lesquelles il avait l'habitude de travailler (un kiosque de 4m²) et dans laquelle il n'avait aucune équipe à superviser (4).

Cependant, il n'est pas nécessaire que les actes interviennent à des intervalles rapprochés : il suffit qu'ils soient répétés (5). Par conséquent, des agissements qui sont espacés dans le temps peuvent constituer un harcèlement moral. Les juges ont pu décider que des faits litigieux séparés de deux années caractérisaient un harcèlement moral (6).

Par ailleurs, il n'est pas non plus nécessaire que les actes se déroulent sur une longue période ; un harcèlement moral peut être caractérisé lorsque des agissements n'ont duré que 17 jours (7).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 22 janvier 2014, n°12-29131

(3) Cass. Soc., 9 décembre 2009, n°07-45521

(4) Cass. Soc., 20 novembre 2014, n°13-22045

(5) Cass. Soc., 24 janvier 2006, n°03-44889 et Cass. soc., 25 septembre 2012, n°11-17987

(6) Cass. Soc., 25 septembre 2012, n°11-17987

(7) Cass. Soc., 6 avril 2011, n°09-71170

2 Comment se définit l'atteinte à la santé du salarié, caractérisant le harcèlement moral ?

Conformément à la législation, le harcèlement moral est puni s'il a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel (1).

L'altération de la santé peut, par exemple, être caractérisée lorsque :

- le salarié est obligé de prendre des calmants (2) ;
- le salarié a été contraint par l'employeur de porter des charges lourdes, au mépris des prescriptions du médecin du travail (3) ;
- la salariée a été victime de l'attitude agressive et dégradante de la part de son employeur au point de nécessiter une prise en charge psychologique (4) ;
- les insultes, reproches et actes de harcèlement sexuel ont provoqué l'état dépressif du salarié (5).

Pour attester de la véracité de la dégradation de son état de santé, le salarié peut fournir au juge des certificats médicaux (6).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) CA Grenoble, ch. soc. 3 mai 1999, n°97/3502 et Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°04-41008

(3) Cass. Soc., 28 janvier 2010, n°08-42616

(4) Cass. Crim., 8 avril 2008, n°07-86872

(5) CA Montpellier 17 juin 1998, n°97/1384, CA Metz 30 janvier 2001, n°98/1625 et CA Grenoble 30 avril 2001, n°98-1028

(6) CA Grenoble, ch. soc. 6 mai 1992

3 Comment se définit l'atteinte à la dignité permettant de caractériser le harcèlement moral ?

Conformément à la législation, le harcèlement moral est puni s'il a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel (1).

L'atteinte à la dignité peut se traduire par une "mise au placard", des mesures vexatoires, humiliantes ou encore des brimades (2).

C'est par exemple le cas lorsque :

- un chef d'agence humilie un salarié devant les clients en le rabaisant, le critiquant et en le faisant culpabiliser (3) ;
- un supérieur a recours à des propos blessants et des attaques inutiles en employant un ton excédant celui qu'autorise le lien de subordination (4) ;
- le salarié fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de son supérieur hiérarchique, et de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail (5).

Le fait que les agissements aient lieu devant des témoins renforce le caractère humiliant (6).

En revanche, un salarié qui n'a pas qualifié explicitement les faits qu'il dénonce comme des faits de harcèlement moral ne peut invoquer la nullité de son licenciement. C'est le cas d'un salarié qui dénonce des "comportements abjects, déstabilisants et profondément injustes" sans qualifier les faits de harcèlement moral (7).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) CA Bourges, ch. soc., 13 juin 1997, n°97/300

(3) CA Grenoble, ch. soc., 3 mai 1999, n°97/3502

(4) Cass. Crim. 25 septembre 2007, n°06-84599

(5) Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°04-41008

(6) Cass. Crim., 21 juin 2005, n°04-86936

(7) Cass. Soc., 13 septembre 2017, n°15-23045 et Cass. Soc., 21 mars 2018, n°16-24350

4 Les juges prennent-ils en compte ma situation personnelle pour décider s'il y a ou non harcèlement moral ?

Dans la mesure où toutes les personnes n'ont pas la même capacité à résister à des pressions, les juges tiennent notamment compte, pour déterminer s'il y a ou non harcèlement, de :

- l'âge (1) ;
- l'état de santé (par exemple l'état de fragilité résultant de la grossesse) (2) ;
- la capacité intellectuelle de la personne (3). Lorsque la faiblesse des capacités intellectuelles de la personne est démontrée, le harcèlement moral sera caractérisé. A l'inverse, lorsqu'un salarié, de par sa formation, a la possibilité d'exprimer son désaccord, le harcèlement moral ne sera pas reconnu.

Pour retenir l'absence de harcèlement moral, les juges peuvent s'appuyer sur la formation du salarié et sa haute capacité, lui permettant d'exprimer son désaccord (4).

(1) CA Besançon, ch. soc., 11 juin 1985, n°717/84

(2) CA Poitiers, ch. soc., 26 mars 1996, n°1315/95

(3) CA Bordeaux, ch. soc. sect. 1, 17 avril 1989, n°2997/87

(4) CA Montpellier, ch. soc., sect. B, 27 juin 1989, n°234/87

5 Qu'est-ce que le harcèlement « managérial » ?

Un modèle managérial peut, s'il dépasse la limite de l'exécution du pouvoir de direction, devenir un harcèlement moral.

Ce sont les modes de gestion mis en œuvre par le supérieur hiérarchique qui caractérisent le harcèlement (1).

Pour qu'il y ait harcèlement managérial, les agissements doivent (2) :

- être répétés ;
- être dirigés vers un salarié déterminé ;
- avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ainsi, dès lors que ces conditions sont réunies, des méthodes de gestion ou de direction peuvent constituer un harcèlement moral.

Par exemple, la Cour de cassation a retenu que peut constituer du harcèlement managérial, le fait pour une société de soumettre les vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des conditions de travail extrêmement difficiles se traduisant, en ce qui concerne un salarié, par la mise en cause sans motif de ses méthodes de travail, notamment par des propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence des collègues, et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical (3).

De même, la Cour de cassation a estimé que peut constituer du harcèlement managérial, le fait pour un directeur d'établissement de soumettre les salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe, se traduisant, pour un salarié déterminé, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau ayant entraîné un état très dépressif (4).

Sont également considérées comme du harcèlement managérial, les méthodes de gestion des collaborateurs, par des pressions incessantes et des directives contradictoires, puisqu'elles dépassent le management classique (5).

(1) Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°07-45321

(2) Cass. Soc., 27 octobre 2010, n°09-42488 et Cass. Soc., 21 mai 2014, n°13-16341

(3) Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44107

(4) Cass. Soc, 10 novembre 2009, n°07-45321

(5) CA Fort-de-France, 30 mai 2014, n° 14/00125

6 Qui peut être qualifié d'auteur de harcèlement moral ?

L'interdiction de harcèlement moral vise plusieurs catégories de personnes, susceptibles d'être sanctionnées si elles contreviennent à cette interdiction. Le harcèlement moral n'est pas forcément le fait du responsable hiérarchique.

Le harcèlement moral peut être le fait :

- de l'employeur, de son représentant ou d'un supérieur hiérarchique, abusant de son pouvoir (1). Il peut s'agir d'une personne interne ou externe à l'entreprise, comme par exemple un client (2) ou d'une personne qui a une autorité de fait comme les conjoints ou membres de la famille de l'employeur (3);
- d'un subordonné, envers son supérieur hiérarchique (4).

Par ailleurs, le salarié harceleur est responsable de ses agissements et se met en faute. Il est donc possible d'une sanction disciplinaire (5), tout en sachant que d'après la Cour de cassation, le harcèlement constitue nécessairement une faute grave (6).

(1) Cass. Soc., 16 juillet 1998, n°96-41480

(2) Circ. DRT no 93/2, 11 févr. 1993 : BO Trav. no 93/15, 20 août

(3) CA Poitiers, ch. soc., 30 mai 2000, n°99/2377

(4) Cass. Crim., 6 décembre 2011, n°10-82266

(5) Article L1152-5 du Code du travail

(6) Cass. Soc., 5 mars 2002, n°00-40717

II. A partir de quel moment on considère qu'il y a harcèlement moral ?

Souvent, un salarié soumis à une forte pression et au stress a tendance à considérer qu'il subit un harcèlement moral. Cependant, les juges ne retiennent pas toujours cette qualification.

Le harcèlement moral suppose des faits répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (1).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

7 Quels faits laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ?

Le salarié n'a plus à établir les faits permettant de présumer le harcèlement moral, il doit seulement présenter tous les événements qui peuvent potentiellement constituer un tel harcèlement (1).

Il revient ensuite au juge de prendre en compte l'ensemble des faits fournis par le salarié et de former sa conviction selon le contexte. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Rappelons que le délai de prescription des actions prud'homales fondées sur des faits de harcèlement moral est de 5 ans.

Toutefois, le salarié doit clairement qualifier les faits dénoncés comme des faits de harcèlement moral (2).

Au vu de ces éléments, il incombe à l'auteur du harcèlement 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.

A titre d'exemple, les juges ont considéré que laissent présumer un harcèlement moral :

- des relations tendues avec la direction, qui envisage un retrait de tâches et qui exprime sa volonté que le salarié démissionne (3) ;
- un salarié pour lequel l'employeur baisse la notation et préfère demander à d'autres salariés d'exécuter les tâches qui normalement lui incombent. En l'espèce, le salarié avait également été sanctionné pour avoir critiqué l'encadrement (4) ;
- le fait qu'un salarié ait été laissé sans activité pendant plusieurs mois et pour lequel l'employeur avait tenu des propos blessants (5) ;
- le fait pour l'employeur d'avoir envoyé à une salariée 3 lettres contenant des observations partiellement injustifiées, d'avoir engagé contre elle une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle et d'avoir mené 3 contrôles médicaux en 3 mois à son domicile pour vérifier si ses arrêts de travail étaient justifiés (6) ;
- le fait pour un salarié de faire l'objet d'une rétrogradation, d'avoir été affecté sur un chantier éloigné alors qu'il avait fait savoir qu'il ne souhaitait plus effectuer de grands déplacements, que sa demande de paiement des heures supplémentaires avait fait l'objet d'une présentation péjorative révélant une certaine condescendance à son encontre, le fait qu'il lui avait été refusé, à l'occasion de l'entretien annuel, la consultation de son dossier personnel postérieurement à l'annulation d'un précédent avertissement alors que la société l'avait dans un premier temps acceptée, qu'il avait été décrété par un supérieur hiérarchique auprès d'un client dont il dirigeait le chantier, comme "un nouveau défaillant" alors qu'il avait été affecté à un autre chantier au retour d'un congé maladie, que la fourniture des documents nécessaires au renouvellement de la carte ouvrant droit à des réductions de tarif pour circuler dans la région lui avait été refusée sans motif sérieux (7).

(1) Article L1154-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 13 septembre 2017, n°15-23045

(3) Cass. Soc., 6 janvier 2011, n°09-69560

(4) Cass. Soc., 6 janvier 2011, n°09-66704

(5) Cass. Soc., 2 février 2011, n°09-66781

(6) Cass. Soc., 13 avril 2010, n°09-40837

(7) Cass. Soc., 19 février 2014, n°12-23708

8 Dans quels cas les juges ont considéré que les faits constituaient un harcèlement moral ?

Les juges se prononcent fréquemment sur des litiges relatifs à des faits de harcèlement moral. A titre d'exemple, ils ont retenu la qualification de harcèlement moral lorsque :

- un salarié s'était vu retirer sans motif son téléphone portable professionnel, devait se présenter chaque matin au bureau de son responsable hiérarchique, s'était vu attribuer des tâches sans rapport avec ses fonctions et était tombé dans un état dépressif (1) ;
- l'employeur avait installé le salarié dans un local exigü dépourvu de chauffage et d'outils de travail et avait interdit à ses collègues de travail de lui parler (2) ;
- un salarié avait fait l'objet de brimades et de dénigrements de la part d'une collaboratrice qui l'avait privé de toutes ses responsabilités, entraînant ainsi une altération de son état de santé et une inaptitude (3) ;
- un salarié avait fait l'objet d'une rétrogradation et avait été affecté sur un chantier éloigné alors qu'il avait fait savoir qu'il ne souhaitait plus effectuer de grands déplacements. De plus, sa demande de paiement des heures supplémentaires avait fait l'objet d'une présentation péjorative révélant une certaine condescendance à son encontre, et on lui avait refusé, à l'occasion de l'entretien annuel, la consultation de son dossier personnel postérieurement à l'annulation d'un précédent avertissement alors que la société l'avait dans un premier temps acceptée. Il avait été décrit par un supérieur hiérarchique auprès d'un client dont il dirigeait le chantier, comme un « nouveau défaillant » alors qu'il avait été affecté à un autre chantier au retour d'un congé maladie, et la fourniture des documents nécessaires au renouvellement de la carte ouvrant droit à des réductions de tarif pour circuler dans la région lui avait été refusée sans motif sérieux (4) ;
- un salarié avait subi des propos désobligeants, vexatoires et humiliants proférés de manière répétée par son supérieur hiérarchique (5).

(1) Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°04-41008

(2) Cass. Soc., 29 juin 2005, n°03-44055

(3) Cass. Soc., 24 juin 2009, n°07-43994

(4) Cass. Soc., 19 février 2014, n°12-23708

(5) Cass. Crim., 27 mai 2015, n°14-81489

9 Dans quels cas les juges ont-ils estimé que les faits ne constituaient pas un harcèlement moral ?

Les juges se prononcent fréquemment sur des litiges relatifs à des faits de harcèlement moral. A titre d'exemple, ils ont écarté la qualification de harcèlement moral lorsque :

- un supérieur hiérarchique s'était emporté au cours d'une réunion de travail sans qu'il ne vise quelqu'un en particulier (1) ;
- une salariée pour laquelle il avait été apporté des changements à ses habitudes professionnelles, en raison d'une réorganisation du service dans lequel elle travaillait (2) ;
- un employeur avait réduit les missions d'un salarié à la demande de l'intéressé en raison de problèmes de santé et de la qualité insuffisante de ses prestations, sans que sa rémunération ne soit modifiée : le comportement de l'employeur était étranger à toute discrimination (3).

(1) Cass. Soc., 23 mai 2012, n°11-14748

(2) Cass. Soc., 13 juin 2012, n°11-13260

(3) Cass. Soc., 7 décembre 2011, n°10-13767

10 Mon employeur m'a insulté. Dans quelles conditions les insultes peuvent-elles constituer un harcèlement moral ?

Le harcèlement moral ne sera pas retenu dans le cas où l'employeur a insulté son salarié une seule fois.

En effet, le harcèlement moral est défini par des actes répétés 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 (1) (2).

L'acte unique ne permet donc pas de caractériser un harcèlement moral.

A l'inverse, les injures répétées peuvent aboutir à une situation de harcèlement moral dans la mesure où elles entraînent une dégradation des conditions de travail du salarié. De plus, ces insultes constituent une atteinte à sa dignité voire à sa santé physique ou mentale (3).

La Cour de cassation a également estimé que le harcèlement moral pouvait être reconnu même si les faits s'étaient produits sur une période limitée. Ainsi, les événements doivent se répéter pour aboutir à une situation de harcèlement moral, mais pas nécessairement sur une longue période (4).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 29 janvier 2013, n°11-22867

(3) Cass. Soc., 29 janvier 2013, n°11-23100

(4) Cass. Soc., 26 mai 2010, n°08-43152

11 Mon employeur me fait quotidiennement des reproches injustifiés, m'insulte et m'humilie, puis-je saisir le Conseil des Prud'hommes ?

Un comportement fautif, abusif ou encore vexatoire de l'employeur est susceptible de constituer un harcèlement moral qui peut être sanctionné devant le Conseil de prud'hommes (CPH).

Cependant, tout dépend des circonstances (nature, gravité, fréquence des faits, etc.) et de leurs conséquences sur les conditions de travail et l'état de santé du salarié.

En effet, la définition du harcèlement est précise. Il est caractérisé par des actes répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible, pour le salarié, de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (1) (2).

Ces actes répétés peuvent être notamment des brimades, des reproches injustifiés, la fourniture de tâches sans intérêt, une mise au placard, la fourniture de tâches dégradantes, des attitudes vexatoires, des humiliations, des cris, insultes, injures, menaces, violences, etc.

Devant le CPH, lorsque l'employeur est l'auteur du harcèlement moral, la victime peut solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail (produisant les effets d'un licenciement nul) (3), ou prendre acte de la rupture de son contrat (4). Dans ce dernier cas, le salarié adresse un courrier à l'employeur afin de lui indiquer qu'il rompt son contrat de travail en raison de tels ou tels griefs qu'il lui reproche.

Lorsque l'employeur n'est pas l'auteur du harcèlement moral, il est indispensable de l'informer de la situation. En effet, bien qu'il ne soit pas l'auteur direct, il est garant de la santé physique et psychique de ses salariés au travail et est tenu à ce titre d'une obligation de sécurité de résultat (5).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 29 janvier 2013, n°11-22867

(3) Cass. Soc., 20 février 2013, n°11-26560

(4) Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°04-41008

(5) Cass. Soc., 11 mars 2015, n°13-18603

12 Un salarié ayant beaucoup d'ancienneté me harcèle en dehors de l'entreprise. Puis-je faire reconnaître un harcèlement au travail ?

Aucune disposition spécifique du Code du travail ne prévoit le cas particulier du harcèlement par un collègue en dehors du lieu de travail. Ce sont les juges de la Cour de cassation qui se sont prononcés sur ce cas.

Chacun a droit au respect de sa vie privée. Il en résulte qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise (1).

En effet, même si, par principe, les faits qui se déroulent en dehors de l'entreprise relèvent de la vie privée et ne peuvent faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire, la Chambre sociale reconnaît justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant harcelé ses collègues en dehors des horaires et du lieu de travail (2).

L'ancienneté du harceleur n'a aucune incidence sur la qualification du harcèlement et sur la sanction encourue (2).

(1) Cass. Soc., 30 novembre 2005, n°04-13877 et Cass. Soc., 26 septembre 2012, n°11-11247

(2) Cass. Soc., 7 juin 2011, n°09-43113

III. Contentieux : comment se défendre lorsque l'on subit un harcèlement moral?

Vous souhaitez saisir le juge pour dénoncer et faire condamner des faits de harcèlement moral. Comment saisir le Conseil de prud'hommes ? Devez-vous être assisté par un avocat ?

Devant le Conseil de prud'hommes, lorsque l'employeur est l'auteur du harcèlement moral, la victime peut solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail (produisant les effets d'un licenciement nul), ou prendre acte de la rupture de son contrat (1). Dans ce dernier cas, le salarié adresse un courrier à l'employeur afin de lui indiquer qu'il rompt son contrat de travail en raison de tels ou tels griefs qu'il lui reproche.

Les juges saisis apprécieront la réalité et la gravité des faits au vu des preuves que le salarié fournit.

A noter que les parties peuvent se défendre elles-mêmes et à titre facultatif, être assistées ou représentées (2) :

- par un avocat ;
- par un défenseur syndical ;
- par un salarié ou un employeur appartenant à la même branche d'activité ;
- par leur conjoint, partenaire de PACS (pacte civil de solidarité) ou concubin.

S'il n'est pas avocat, le représentant doit justifier d'un pouvoir spécial.

(1) Article L1451-1 du Code du travail

(2) Article L1453-1 A du Code du travail

13 Je suis victime de harcèlement moral, à qui puis-je m'adresser ?

Le harcèlement moral est constitué par des agissements répétés 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 professionnel (1).

La victime de ces agissements a la possibilité de dénoncer ce qu'elle subit auprès de divers interlocuteurs :

- l'employeur : il doit prendre les mesures pour prévenir les actes de harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise (2) ;
- les services de la médecine du travail (3) ;
- l'inspection du travail : elle peut intervenir tant à titre préventif que répressif ;
- les représentants du personnel :
 - le Comité social et économique (CSE) s'il existe : il a un rôle central en matière de prévention du harcèlement. La victime peut donc prendre contact avec un des membres de l'instance (4) ;
 - les représentants du personnel peuvent lancer une procédure d'alerte en saisissant l'employeur (5) ;
 - les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement moral en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé (6).

Si malgré tous les efforts du salarié pour se faire entendre, la situation persiste, celui-ci peut aller plus loin.

Il peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail ; si les faits de harcèlement sont démontrés, la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Néanmoins, si le juge prud'homal estime que les faits ne sont pas suffisants, il peut requalifier la prise d'acte en démission.

La victime peut également demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur (7).

Ainsi, pour faire cesser les agissements incriminés et demander la réparation du préjudice subi, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes.

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Articles L1152-4 et L1153-5 du Code du travail

(3) Article L4624-1 du Code du travail

(4) Article L2312-9 du Code du travail

(5) Article L2312-59 du Code du travail

(6) Article L1154-2 du Code du travail

(7) Cass. Soc., 15 mars 2000, n°97-45916 et Cass. Soc., 20 février 2013, n°11-26560

14 Je suis victime de harcèlement moral, puis-je contacter l'inspecteur du travail ?

Le salarié victime de harcèlement moral peut se tourner vers l'inspection du travail qui peut constater l'infraction de harcèlement et éventuellement transmettre le dossier à la justice (1).

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 (2).

Un employeur ne peut pas sanctionner un salarié pour avoir subi ou refusé de subir ou encore avoir témoigné d'actes de harcèlement moral (3).

De la même manière, aucun salarié ne doit subir des faits (4) :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (5).

(1) Article L8112-2 du Code du travail

(2) Article L1152-1 du Code du travail et Circ. DRT n°93/2 du 11 février 1993

(3) Article L1152-2 du Code du travail

(4) Article L1153-1 du Code du travail

(5) Article L1153-2 du Code du travail

15 Je suis victime de harcèlement moral au travail, comment puis-je agir ?

Les salariés, stagiaires, ou agents publics, peuvent être victimes de harcèlement moral. Très insidieuse, cette forme de harcèlement se manifeste par des agissements répétés, ayant pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (1).

Le Code pénal punit l'infraction de harcèlement moral de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (2).

En plus de la sanction pénale, tout salarié du secteur privé auteur d'un acte de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires. Des procédures de sanction particulières sont applicables au secteur public.

S'il est face à une situation de harcèlement, le salarié peut faire part de ces agissements à l'employeur, qui devra prendre "toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral" (3). Il ne pourra pas être sanctionné pour ces faits.

Le Code du travail précise en effet qu'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" (4).

Le salarié doit évoquer clairement les faits dénoncés comme des faits de harcèlement (5). Si une action en justice est engagée, il appartient ensuite à la personne accusée de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral (6).

En outre, le salarié peut recourir à une procédure de médiation afin d'apaiser les relations de travail. Le choix du médiateur devra faire l'objet d'un accord entre les parties (7).

Si la procédure de médiation échoue, le médiateur doit informer les parties des sanctions encourues ainsi que des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Article 222-33-2 du Code pénal

(3) Article L1152-4 du Code du travail

(4) Article L1152-2 du Code du travail

(5) Cass. Soc., 13 septembre 2017, n°15-23045 et Cass. Soc., 21 mars 2018, n°16-24350

(6) Article L1154-1 du Code du travail

(7) Article L1152-6 du Code du travail

16 Comment prouver que je suis victime de harcèlement moral ?

Celui qui s'estime victime de harcèlement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (1), notamment par :

- des certificats médicaux attestant d'une dégradation des conditions de santé ;
- des attestations fournies par des collègues de travail qui ont été témoins des faits ;
- des sanctions disciplinaires injustifiées ;
- des SMS (2).

Le salarié doit se référer à des faits précis et les attestations qu'il produit doivent l'affecter directement (3) pour que l'existence d'un harcèlement soit retenue par les juges.

Face à ces éléments, la partie adverse doit prouver que de tels agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral. S'il s'agit de l'employeur, il peut par exemple justifier le changement des conditions de travail par des difficultés économiques et une nécessité de réorganisation de l'entreprise (4).

Le salarié doit dénoncer des faits qu'il a lui-même qualifiés de harcèlement moral (5).

Le juge prend en considération les éléments de preuve apportés par les deux parties pour caractériser la présence ou non de harcèlement. La charge de la preuve ne pèse donc pas exclusivement sur celui qui se dit victime (6).

(1) Article L1154-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 23 mai 2007, n°06-43209

(3) Cass. Soc., 9 octobre 2013, n°12-22288

(4) Cass. Soc., 24 septembre 2008, n°06-43504

(5) Cass. Soc., 13 septembre 2017, n°15-23045

(6) Cass. Soc., 7 juillet 2009, n°07-45632

17 Pour que le harcèlement moral soit puni, faut-il nécessairement une dégradation de l'état de santé ?

Pour que le harcèlement moral tombe sous le coup de la loi et qu'il soit condamné, il doit avoir des conséquences particulières sur la victime.

Conformément à la législation, le harcèlement moral est puni s'il a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel (1).

Le harcèlement moral est donc puni s'il a pour conséquence une dégradation de l'état de santé physique ou mental de la victime (2).

L'altération de la santé peut être caractérisée, par exemple lorsque :

- le salarié est obligé de prendre des calmants (3) ;
- le salarié a été contraint par l'employeur de porter des charges lourdes, au mépris des prescriptions du médecin du travail (4) ;
- les insultes, reproches et actes de harcèlement moral ont provoqué l'état dépressif du salarié (5).

Pour attester de la véracité de la dégradation de son état de santé, le salarié peut fournir au juge des certificats médicaux (6).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 10 mars 2010, n°08-44394

(3) CA Grenoble, ch. soc., 3 mai 1999, n°97/3502

(4) Cass. Soc., 28 janvier 2010, n°08-42616

(5) CA Montpellier 17 juin 1998, n°97/1384, CA Metz 30 janvier 2001, n°98/1625 et CA Grenoble 30 avril 2001, n°98-1028

(6) CA Grenoble, ch. soc. 6 mai 1992

18 Le salarié doit-il prouver les effets du harcèlement moral sur sa santé ?

En cas de litige, le salarié qui s'estime victime d'actes de harcèlement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (1).

Il revient à la partie défenderesse de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement (2).

Pour que de tels agissements soient punis, ils doivent avoir pour conséquence de :

- porter atteinte à la dignité de la victime, en raison de leur caractère dégradant ou humiliant : il peut s'agir de propos sexistes, obscènes, d'injures, de comportements homophobes (...);
- créer pour la victime une situation intimidante, hostile ou offensante : les conditions de vie ou de travail de la personne qui la subit sont insupportables (3).

Aussi, il n'est pas nécessaire de prouver les effets du harcèlement sur la santé pour en démontrer l'existence. Toutefois, si ces agissements ont eu des répercussions sur la santé de l'intéressé, il peut prouver qu'il a été victime de harcèlement notamment à l'aide de certificats médicaux.

(1) Article L1154-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 30 avril 2009, n°07-43219

(3) Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

19 Puis-je être licencié si je dénonce des faits de harcèlement moral ?

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 (...) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (1).

Toute rupture de contrat intervenue en méconnaissance de la règle précédemment évoquée est nulle (2) (3). Dans ce cas, le salarié aura droit à sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent (4) et au paiement des salaires correspondant à la période pendant laquelle il a été exclu de l'entreprise.

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (5).

En revanche, en cas de mauvaise foi, il peut être licencié pour faute. Par exemple, les juges ont approuvé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui s'était livré à une manuvre consistant à adresser à son supérieur hiérarchique deux lettres lui imputant faussement des actes de harcèlement moral puis à saisir la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résolution judiciaire de son contrat de travail (6).

Le fait de dénoncer des actes de harcèlement moral inexistant de façon réitérée et calomnieuse démontre la mauvaise foi du salarié et rend légitime son licenciement pour faute grave (7).

(1) Article L1152-2 du Code du travail

(2) Article L1152-3 du Code du travail

(3) Article L1153-4 du Code du travail

(4) Cass. Soc., 30 avril 2003, n°00-44811

(5) Cass. Soc., 10 mars 2009, n°07-44092 et Cass. Soc., 19 Octobre 2011, n°10-16444

(6) Cass. Soc., 18 février 2003, n°01-11734

(7) Cass. Soc., 28 janvier 2015, n°13-22378

20 Je viens d'être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral, puis-je demander ma réintégration dans l'entreprise ?

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement moral ou pour les avoir relatés (1).

Ainsi, la personne qui témoigne ne peut pas être licenciée pour ce fait.

Toute rupture de contrat intervenue en méconnaissance de la règle ci-dessus est nulle (2)(3). Dans ce cas, le salarié aura droit à sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent (4) et au paiement des salaires correspondant à la période pendant laquelle il a été exclu de l'entreprise. L'employeur ne pourra s'y opposer.

A noter que le salarié n'a pas l'obligation de demander à être réintégré à son poste, c'est une faculté qui s'offre à lui.

(1) Article L1152-2 du Code du travail

(2) Article L1152-3 du Code du travail

(3) Article L1153-4 du Code du travail

(4) Cass. soc., 30 avril 2003, n°00-44811

21 Je viens d'être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral, comment puis-je contester ce licenciement ?

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté des faits de harcèlement moral (1).

Toute rupture de contrat intervenue en méconnaissance de la règle ci-dessus est nulle (2)(3). Le salarié a donc droit à sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent (4) et au paiement des salaires correspondant à la période pendant laquelle il a été exclu de l'entreprise.

Pour contester son licenciement, le salarié doit saisir le Conseil de prud'hommes dans un délai de 5 ans puisque c'est la prescription quinquennale qui s'applique aux faits de harcèlement moral.

- (1) Article L1152-2 du Code du travail
- (2) Article L1152-3 du Code du travail
- (3) Article L1153-4 du Code du travail
- (4) Cass. Soc., 30 avril 2003, n°00-44811

22 Je viens d'être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral, je ne souhaite pas être réintégré dans l'entreprise, serai-je indemnisé ?

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir de faits de harcèlement sexuel ou moral ou pour les avoir relatés (1)(2).

Toute rupture de contrat intervenue en méconnaissance de la règle ci-dessus est nulle (3)(4). Dans ce cas, le salarié aura droit à sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent (5).

Pour être réintégré, le salarié doit en faire la demande. S'il ne souhaite pas réintégrer l'entreprise, il bénéficiera :

- des indemnités de rupture quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, à savoir l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et, le cas échéant, l'indemnité de préavis et l'indemnité de congés payés ;
- une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ne pouvant être inférieure à 6 mois de salaire (6) (7).

(1) Article L1153-3 du Code du travail

(2) Article L1152-2 du Code du travail

(3) Article L1152-3 du Code du travail

(4) Article L1153-4 du Code du travail

(5) Cass. Soc., 30 avril 2003, n°00-44811

(6) Cass. Soc. 21 novembre 2007, n°06-44993

(7) Articles L1134-4 et L1235-3-1 du Code du travail

23 Un employeur peut-il licencier un salarié qui l'accuse sans preuve de harcèlement moral ?

Un salarié ne peut être licencié parce qu'il accuse son employeur de harcèlement sans preuve (1), sauf s'il est de mauvaise foi, c'est-à-dire s'il connaît la fausseté des faits qu'il dénonce (2)(3).

Il appartient à l'employeur de prouver cette mauvaise foi. La charge de la preuve pèse sur l'employeur, l'idée étant de faciliter la dénonciation d'actes de harcèlement en protégeant le salarié.

Le fait pour un salarié d'imputer à son employeur, après en avoir averti l'inspection du travail, des irrégularités graves dont la réalité n'est pas établie, et de reprocher des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver, ne caractérise pas un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le licenciement motivé par les accusations de harcèlement moral proférées par le salarié est nul de plein droit, sauf preuve de la mauvaise foi de ce dernier (4). Dans ce cas, dénoncer de manière mensongère ou harceler peut conduire à la même sanction : un licenciement pour faute grave.

(1) Article L1152-2 du Code du travail

(2) Article 226-10 du Code pénal

(3) Cass. Soc., 29 septembre 2010, n°09-42057

(4) Cass. Soc., 7 février 2012, n°10-18035

24 Je suis victime de harcèlement moral au travail, puis-je exercer mon droit de retrait ?

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail à l'égard de laquelle ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (1).

La loi ne semble pas avoir étendu le droit de retrait à l'hypothèse du harcèlement.

Toutefois, le salarié victime de harcèlement peut cesser son activité s'il justifie qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé, en raison des comportements réitérés menaçants, humiliants ou traumatisants de l'auteur du harcèlement.

Néanmoins, le droit de retrait ne peut se faire que pendant une période d'exécution normale du contrat de travail. Lorsque le salarié victime de harcèlement moral est en arrêt maladie, le contrat de travail est suspendu et donc le droit de retrait est interdit (2).

Ainsi, lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit.

Le salarié s'expose alors :

- à une retenue sur salaire (3) ;
- à une sanction disciplinaire (4) ;
- à une mesure de licenciement (5).

Cependant, tout abus de droit ne constitue pas nécessairement une faute grave (6).

(1) Article L4131-3 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 9 octobre 2013, n°12-22288

(3) Cass. Crim., 25 novembre 2008, n°07-87650

(4) CA Montpellier, Ch. Soc, 11 mars 2003, n°02/01245

(5) CA Riom, 23 août 1989, n°2773/88

(6) CA Bourges, Ch. Soc, 27 mai 2005, n°04/01285

25 Comment le harcèlement moral est-il sanctionné ?

L'auteur de harcèlement moral peut se voir infliger deux types de sanctions :

- des sanctions disciplinaires : tout salarié qui procède à des actes de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (1), qui se traduit généralement par un licenciement pour faute grave ;
- des sanctions pénales : 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 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (2).

Pour finir, des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende sont prévues en cas de discrimination à la suite d'un harcèlement (3) comme, par exemple, la mutation d'un salarié qui a subi ou refusé de subir un harcèlement.

(1) Article L1152-5 du Code du travail

(2) Article 222-33-2 du Code pénal

(3) Article L1155-2 du Code du travail