

Le harcèlement en Justice

Si le harcèlement moral existe depuis toujours, et ce quel que soit le milieu de travail, il n'a été qualifié « d'illégal » que depuis son introduction dans le Code du travail et surtout depuis sa répression possible par le Code pénal (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002).

Art. L. 122-49 : 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. 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...

Délict spécifique depuis 2002 en France, des études annoncent des chiffres de l'ordre de 2 millions de salarié.es victimes. On note que l'administration arrive en premier parmi tous les secteurs. Le coût financier (évalué à 70 milliards d'euros) lié au harcèlement et autres maltraitances fait que même l'État s'en préoccupe...

La loi existe mais qu'en est-il devant la Justice ?

Afin de porter devant les tribunaux la plainte de harcèlement au travail, il revient au/à la salarié.e d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

L'accusé.e devra quant à lui/elle prouver que les faits décrits ne constituent pas du harcèlement.

Toutes les plaintes n'aboutissent pas, et il n'est pas toujours aisé d'appliquer le terme de harcèlement à ce que l'on subit. Afin de voir que cela peut recouvrir des champs de comportements assez vastes, voici quelques exemples de faits qualifiés par les juges de harcèlement moral. Ces exemples sont extraits de comparutions devant la chambre sociale de la Cour de cassation française. Juridiction consacrée aux affaires sociales, son rôle est d'annuler des décisions de justice qui ont été rendues au prix d'une méconnaissance de la loi.

La surcharge de la masse de travail

24 juin 2009 - N° de pourvoi : 08-41681

C'est un indice que les juges doivent prendre en compte. Si la notion de surcharge de travail ne recouvre aucune définition légale, elle peut être évaluée par rapport à ce qui est demandé à d'autres salarié.es dans les mêmes conditions.

Les reproches incessants

8 juillet 2009 - N° de pourvoi : 08-41638

L'employeur n'ayant apporté aucune justification à des reproches se répétant régulièrement devant les autres salariés, la chambre sociale a qualifié de harcèlement son attitude.

Les reproches concernant les arrêts de travail ou les arrêts maladie

7 juillet 2009 - N° de pourvoi : 07-44590

De retour d'un congé maladie, une employée s'était vue privée de ses responsabilités et avait été mise à pied. Les mises en demeure et la rupture de contrat justifiées par des absences répétées ont été requalifiées par la Cour de cassation en harcèlement moral.

L'agressivité de l'employeur envers son/sa salarié.e

24 juin 2009 – N° de pourvoi : 07-45208

L'employé a obtenu des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle car l'employeur avait manifesté à son égard un comportement empreint d'agressivité réduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise.

La baisse des fonctions et la baisse de salaire

24 septembre 2008 - N° de pourvoi : 06-45579

La stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire, la détérioration progressive de ses conditions de travail ont entraîné la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts au titre du harcèlement moral sur la salariée victime.

24 juin 2009 - N° de pourvoi : 0741925

Il en a été de même face au comportement d'un employeur qui, de façon répétée, limitait les missions de sa salariée, ce qui entraînait une baisse de sa rémunération.

Les exemples sont nombreux et prouvent qu'il faut surtout ne pas rester isolé.e.

Face à ce genre de situation, il faut se faire aider (collègues, syndicats, etc.) et ne pas hésiter à porter plainte. En effet, l'attaque et la demande de soutien restent la meilleure réponse pour pouvoir sortir de l'état de détresse dans lequel plongent souvent les victimes de harcèlement.

Deux autres exemples de jurisprudences sur le sujet :

1) Harcèlement : l'employeur ne peut sanctionner la victime

Extrait du « Combat Syndicaliste » (mensuel confédéral de la CNT) d'octobre 2011

La clinique qui employait une femme médecin l'a licenciée pour faute grave invoquant agressivité et comportement injurieux. Son dossier a montré qu'elle a d'abord subi l'agression d'un collègue, avant qu'on lui retire une part de ses responsabilités, puis son bureau, exilée dans un open space sans ordi, le tout assaisonné de brimades et tracasseries. Son état mental s'est dégradé en lien direct avec le harcèlement. Du coup, l'employeur n'a pas le droit de la sanctionner. Cette jurisprudence (Cass. Soc., 29 juin 2011, n°09-69.444, AHNAC c/Penalva) se base sur l'article L.1152-3 du Code du travail qui expose le principe de la nullité des sanctions, tant envers les victimes que les témoins du harcèlement moral. Les sanctions incluent licenciement ou autres mesures discriminatoires, directes ou indirectes : atteintes à la rémunération, à l'accès à la formation, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutations, renouvellement de contrat. Une-e salarié-e qui a subi un harcèlement moral avéré ne peut donc être sanctionné par son patron pour comportement agressif, voire injurieux, considéré comme de la légitime défense si c'est la réponse à la souffrance subie au travail. Pour la Cour de cassation, le harceleur ne peut pas sanctionner la victime pour son comportement si c'est la réaction à ce qu'elle a subi. Une jurisprudence importante, les avocats des patrons ayant tendance à inverser les responsabilités et à faire passer la riposte des salarié-e-s pour la cause (ou l'excuse) de l'oppression ou de la sanction soit disant exercée en retour. Toujours difficile de rester parfaitement zen quand on subit les brimades et coups de pression au quotidien.

2) Harcèlement : à l'employeur de prouver que non

Extrait du « Combat Syndicaliste » (mensuel confédéral de la CNT) de juillet-août 2011

En matière de harcèlement moral, la charge de la preuve de son innocence incombe au taulier. Dans un arrêt du 25 janvier 2011, se référant aux articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, la Cour de cassation cadre la doctrine : « *Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des*

éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».. Autrement dit, le salarié fournit les éléments factuels « précis et concordants » montrant qu'il subit un harcèlement affectant ses conditions de travail, pouvant porter atteinte à ses droits, à sa dignité, à sa santé physique ou mentale et susceptible de compromettre son avenir professionnel. Les juges contrôlent la véracité des faits qui leur sont soumis « pris dans leur ensemble » sans en écarter un seul. L'employeur traîné devant les tribunaux doit, lui, démontrer que ce qu'on lui reproche s'explique par d'autres éléments objectifs qui n'auraient rien à voir avec le harcèlement.

Renseignements officiels :

Article du site « Service-Public.fr » sur le harcèlement moral au travail et sur la façon de porter plainte auprès du conseil des Prud'hommes (pour les salariés de droit privé) ou du Tribunal administratif (pour les fonctionnaires) : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2354.xhtml>

Souffrance & Travail :

Un site proposant des infos pratiques et législatives ainsi que des dossiers autour de la souffrance au travail
<http://www.souffrance-et-travail.com/>

Tract de sensibilisation de l'union interpro des syndicats CNT du Nord Pas-de-Calais :

<http://www.cnt-f.org/59-62/wp-content/uploads/tract-de-sensibilisation-face-au-harcelement-au-travail-CNT-Nord-Pas-de-Calais.pdf>

Deux films documentaires sur le sujet :

Harcèlement Public de Bertrand Tesson (2011 - 52 mn)

<http://latelelibre.fr/libre-posts/doc-harcelement-public-2/>

J'ai (très) mal au travail de Jean-Michel Carré (2006 - 81 mn)

<http://www.cnt-f.org/video/videos/52-interpro-retraites-salaires-secu-rtt/293-jai-tres-mal-au-travail>

Un livre parmi d'autres :

Pendant qu'ils comptent les morts

Entretien entre un ancien salarié de France Télécom et une médecin psychiatre (La Tengo éditions - 2010 - 168 pages) : <http://www.la-tengo.com/index.php?post/2010/08/03/Pendant-qu-ils-comptent-les-morts>

Un article du « Combat Syndicaliste » (mensuel confédéral de la CNT) :

La souffrance, un effet capital : <http://www.cnt-f.org/la-souffrance-un-effet-capital.html>

Le harcèlement moral dans l'Éducation nationale :

Un article publié le 10 mai 2014 sur le site de la CNT Nord Pas-de-Calais

<http://www.cnt-f.org/59-62/?p=11433>

Résister au harcèlement moral et/ou sexuel :

Exemple de procédure suivie par une section du syndicat CNT du bâtiment & des travaux publics : <http://www.cnt-f.org/subrp/spip.php?article749>

