

1 HARCELEMENT MORAL CIVIL

Définition

Texte : L 1152 – 1 du code du travail. Observations

– définition large avec le recours à la formule générale « agissements »

- deux hypothèses :

– celle où le salarié se voit reprocher un harcèlement moral. Voir utilisation d'un vocabulaire « intermédiaire » tel le visa d'un comportement inapproprié à l'égard de certains de ses collègues. Cette hypothèse est de plus en plus fréquente et elle touche essentiellement des cadres victime d'une dénonciation rarement spontanée.

Droit à la preuve du salarié sanctionné ((mise à l'écart de l'encadrement de son équipe entraînant une modification de ses activités.) et saisine possible du juge de référé sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile avant même de contester au fond la sanction. Objet : obtenir la communication d'un rapport réalisé par un cabinet extérieur à l'entreprise à partir d'entretiens de salariés volontaires assurés de la confidentialité de leurs propos. Enjeu : la question de la confidentialité de l'anonymat peut-elle faire échec au respect du contradictoire et aux droits de la défense ? (Cassation sociale 4 juillet 2018 arrêt numéro 17 – 18 241.) La Cour de cassation a jugé au visa de l'article six § 1 et 3 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme que les juges ne pouvaient se fonder pour justifier une sanction sur un rapport de l'entreprise contenant des témoignages anonymes.

(Voir fiche 8 sur les techniques probatoires)

– L'hypothèse où le salarié s'estime victime d'un harcèlement moral.

Toute la définition, rien que la définition : il est important de rien ajouter à la définition légale.

Exemple : le fait de considérer que le salarié a pu contribuer à sa mise à l'écart, alors que le texte ne vise pas cette circonstance comme une circonstance susceptible d'être prise en considération.

Pas plus que le texte n'ajoute à la charge de la preuve par le salarié de faits imputables à l'employeur, 'une quelconque obligation de démonstration de ses qualités professionnelles ni même de ses qualités sociales.

Dans ce sens chambre sociale de la Cour de cassation 12 février 2014. Arrêt Numéro 12. 23. 0 51.

Un tel contresens pourrait être maladroitement commis par l'employeur dans la lettre de licenciement (si l'employeur licencie un collaborateur qui il impute des faits de harcèlement sur tel ou tel membre de son équipe)

Mais on peut l trouver la même confusion dans les écritures de l'employeur, et en défense devant le conseil des prud'hommes saisi par le salarié d'une demande indemnitaire pour avoir été victime d'un harcèlement moral.

Réflexion : qu'est-ce qu'une appréciation globale ? Cela peut être une appréciation nuancée qui retient des faits et en écarte d'autres. Ou une analyse qui privilégie la discussion entre le salarié et l'employeur sur tel ou tel fait visé.

L'important c'est que chacun des faits soit examiné et débattu par l'employeur. Un seul peut être retenu comme déterminant si l'appréciation est globale.

Les textes ne parlent pas non plus d'un harcèlement moral volontaire. Dans la définition légale seuls les éléments constitutifs périmèrent réellement le débat.

Deux arrêts : cassation sociale 10 novembre 2009. Arrêt numéro 07 – 45. 32 (harcèlement moral managérial)

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 10 novembre 2009 numéro 08. 41. 497.

- Le texte parle des conséquences possibles du harcèlement moral. (Dégradation de la santé psychologique, dégradation des conditions de travail...) sans que ces conséquences ne figurent dans la définition à proprement parler. Les actes invoqués « sont susceptibles d’avoir des incidences... »

Donc en principe pas de harcèlement moral si dispense d’activité... mais jurisprudence contraire de la Cour de cassation : cassation sociale 26 juin 2019 arrêt numéro 17 – 28. 328. Voir aussi à l’occasion d’un congé de fin de carrière et à l’occasion d’une discussion sur la prescription des faits invoqués, un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 26 juin 2019. Arrêt numéro 17 – 28. 328.

2 CONTRE QUI DIRIGER L’ACTION ? UN CHOIX STRATEGIQUE.

– Il y a une alternative. Contre l’entreprise et les harceleurs salariés. Contre l’employeur seul. Contre le salarié impliqué.

Rappel : le Conseil des prud’hommes est compétent pour connaître des litiges entre salariés. (Article L 1411 – 3 du code du travail.)

Entre salariés le harcèlement peut être vertical descendant ou vertical ascendant ou encore horizontal. (Cassation criminelle. 6 décembre 2011. Arrêt numéro 10 82. 266)

Exemple poursuites pénales pour harcèlement moral contre N G déléguée syndicale.

Non-lieu devant la chambre d’instruction. Mise en garde à vue, présentée au parquet, renvoyée en comparution immédiate, bénéficiant du juge saisi d’un jugement « de refus de statuer » présentée ensuite devant le juge d’instruction à l’initiative du parquet, bénéficiant de réquisitions de non-lieu devant le juge d’instruction, informée un an et demi plus tard d’un appel du parquet, bénéficiant enfin d’un non-lieu de la part de la chambre d’instruction, juridiction d’appel des décisions du juge d’instruction.

3 PRESCRIPTION.

En application de l’article 2224 du Code civil l’action pour harcèlement moral est soumise à une prescription de cinq ans, c’est-à-dire la prescription attachée aux discriminations (article L 1134 – cinq du code du travail

– ce délai n’est pas susceptible d’aménagement conventionnel. (Texte d’ordre public)

– Les dommages et intérêts réparant l’entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée. (Texte)

– Exemple de discrimination continue : n’est pas prescrite l’action relative à une discrimination engagée par la salariée le 10 avril 2012 qui faisait état d’une discrimination syndicale ayant commencé dès l’obtention de son premier mandat en 1977 et dont elle s’était plainte en 1981, période couverte par la prescription trentenaire, cette discrimination s’étend poursuivie tout au long de sa carrière en termes d’évolution professionnelle tant salariale que personnelle ce dont il résultait qu’elle se fondait sur des faits qui n’avaient pas cessé de produire leurs effets avant la période n’en atteinte par la prescription (sociale 31 mars 2021, arrêt numéro 19 – 22. 557, jurisprudence visée sous l’article L 1134 – c5 du code du travail éditions Dalloz 2023

– en cas de faits ponctuels répétés sur une durée, le délai de prescription court à compter du dernier acte visé parmi les actes considérés ensemble par le salarié comme susceptibles de relever du harcèlement moral

Éventuellement un licenciement même s'il ne vise pas les doléances du salarié même pour les réfuter. En fait quel que soit son motif puisque le juge est tenu de contrôler leur la réalité de sérieux du motif et de rechercher le cas échéant le vrai motif qui n'est pas énoncé.

- Selon la jurisprudence, dès lors que l'action d'un salarié au titre d'un harcèlement moral n'est pas prescrite, les juges du fond doivent examiner l'ensemble des faits invoqués par ce dernier permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, quel que soit la date de leur commission (cassation sociale 29 juin 2021, arrêt numéro 19 – 21. 931.)

Encourt la cassation l'arrêt d'une cour d'appel et/ou escamote l'examen de l'un des faits visés par la salariée dans son analyse pour la débouter de sa demande indemnitaire pour harcèlement moral.

Le texte de prescription : comment le mettre en œuvre ? Voir notes sous L'article L 1134 – 5 du code du travail : souligner à compter de la révélation.

Solution calquée sur le texte concernant la prescription de la discrimination

. Le harcèlement moral est considéré comme une discrimination.

La révélation ce n'est pas la simple connaissance de la discrimination. C'est le moment où le salarié dispose d'éléments de comparaison utile qu'il à mettre en évidence.

4 FICHE HARCELEMENT MORAL ET RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Rappel : la rupture d'un commun accord du contrat de travail (rupture conventionnelle) est un mode de rupture du contrat de travail et non pas une transaction.

– Situation ancienne : l'existence d'une situation de harcèlement moral contemporaine de la signature d'une rupture d'un commun accord n'est pas un élément susceptible d'entraîner la nullité de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail. 30 janvier 2013. Arrêt numéro 11 – 12 – 332

– Nouvelle situation : l'existence de faits de harcèlement moral en l'absence de vices du consentement n'affecte pas en elle-même la validité d'une convention de rupture.

Cette solution résulte d'un arrêt rendu par la Cour de cassation chambre sociale le 23 janvier 2019. Arrêt numéro 17. 21. 550

- toutefois le fait pour le salarié dans une situation de violence morale d'être à la date de la signature de la convention de rupture, avec les troubles psychologiques qui en sont la conséquence caractérise un vice du consentement.

C'est une solution consacrée par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 29 janvier 2020. Arrêt numéro 18. 24. 296.

5 FICHE HARCELEMENT MORAL ET INTENTION DE NUIRE. (VOIR FICHE 1, DERNIER ALINEA)

L'intention de nuire n'est pas nécessaire pour caractériser le harcèlement moral. Le juge doit s'en tenir strictement à la définition légale du harcèlement moral. Le caractère intentionnel des agissements n'est pas exigé par la loi : cassation chambre sociale, arrêt du 13 juin 2012. Numéro 11. 11. 181.

6 FICHE HARCELEMENT MORAL ET RETOUR D'UNE SALARIEE AU TRAVAIL APRES CONGE MATERNITE OU CONGE PARENTAL. ARTICLES L 1225 – 25 ET L 1225 – 43 DU CODE DU TRAVAIL

Les absents ont parfois tort hélas pour les femmes qui entendent reprendre leur activité professionnelle. C'est souvent pour elle une épreuve. Il y a des textes « protecteurs » mais qui se révèle très largement insuffisants.

Rappel le code du travail consacre le droit à la réintégration de la salariée sur son emploi ou un emploi similaire. (Visite obligatoire du médecin du travail et droit à l'entretien professionnel spécifique. Le défaut d'entretien professionnel n'est pas à lui seul une cause de nullité du licenciement de la salariée en cause.)

- Si des modifications de fonction sont imposées : pas de présomption de harcèlement moral. Application nécessaire du mode probatoire spécifique.
- Toutefois confier des tâches de secrétariat ou des tâches administratives sans rapport technique avec les fonctions de comptable occupées précédemment peut constituer un élément laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral. (Ou d'une discrimination. En fonction du sexe)

Observations : à propos de la nécessité d'établir des faits sur une durée et dans une répétition, la modification des fonctions ayant un caractère de permanence et s'inscrivant dans une durée est un fait suffisant comme l'avait jugé la Cour de cassation dans ses efforts d'illustration du harcèlement moral quelques années après la naissance de la loi, en retenant par exemple que priver d'une secrétaire de son ordinateur constitué bien une situation de harcèlement moral.

Remarque : la Cour de cassation n'a jamais renoncé à revenir sur la qualification inexacte des faits débattus en matière de harcèlement moral par les juges du fond. Même si elle renvoie souvent dans sa motivation à l'appréciation souveraine des juges du fond pour rejeter 1 pourvoi.

7 FICHE HARCELEMENT MORAL ET OBLIGATIONS PREVENTIVES DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE PROTECTION DE LA SANTE PSYCHOLOGIQUE DES SALARIES. (RPS)

L'employeur qui ne diligente pas une enquête après une dénonciation de harcèlement moral manque son obligation de sécurité même si les faits ne sont pas établis. (Cassation sociale. 27 novembre 2019. Arrêt numéro 18. 10. 551)

Même solution s'il n'a pas pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral dès qu'il a été informé de l'existence de faits (en l'absence de toute dénonciation) susceptibles de constituer un harcèlement moral.

(Cassation sociale. 1^{er} juin 2016. Arrêt numéro 14. 19. 702.)

Voir de jugements successifs du conseil des prud'hommes de Sète, le premier estimant en défense d'une action engagée par la salariée victime de harcèlement moral et sexuel avoir « pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement » en licenciant le harceleur...

En estimant qu'il n'était dès lors plus débiteur d'une quelconque réparation telle que sollicitée par la salariée.

Observations. Sur le caractère d'immédiateté nécessaire de la réponse de l'employeur. Et sur la force de l'immunité conférée à l'auteur d'une dénonciation.

En présence d'un harcèlement moral et sexuel dénoncé, l'employeur peut-il, s'il n'a pas réagi à réception de la dénonciation, soutenir au terme d'une enquête interne, que l'auteur de la dénonciation était de mauvaise foi. La protection de la victime du témoin harcèlement moral n'est-elle pas renforcée du fait de l'abstention fautive de l'employeur à réception de cette dénonciation ?

Son défaut de réactivité a nécessairement renforcé la position de la personne visée au sein de l'entreprise, alors que la salariée est restée quand elle en arrêt travail (accident du travail pour la sécurité sociale) et s'est trouvée implicitement désavouée par l'employeur au sein de la collectivité de travail une telle situation étant par ailleurs de nature à renforcer la crainte prévisible de certains salariés témoins des faits dénoncés.

8 FICHE SUR L'ADMINISTRATION DE LA PREUVE. TECHNIQUES SUSCEPTIBLES DE FACILITER LA REUSSITE D'UNE ACTION EN RECONNAISSANCE D'UN HARCELEMENT MORAL (OU HARCELEMENT SEXUEL.)

Au regard de l'article neuf du code de procédure civile c'est-à-dire de l'interdiction de se constituer des preuves pour soi-même, le législateur a mis en œuvre un mini mode probatoire spécifique mettant à la charge du salarié et de l'employeur une obligation distincte.

Mais c'est le salarié qui choisit son terrain. Il peut donc parmi les faits qui lui sont apparus comme révélant l'existence d'un harcèlement moral, faire un choix. Et ne choisir que les faits dont il peut justifier.

– Au salarié d'établir la réalité des faits qu'il apprécie ensemble comme susceptibles de relever d'un harcèlement moral. À cet instant il n'a pas l'obligation de démontrer son analyse globale et juste ni que chaque élément qu'il a visé est un élément déterminant dans son analyse.

Pas plus qu'il n'a l'obligation de prouver l'existence d'un lien direct entre les faits qu'il cite.

Pas plus qu'il n'a l'obligation donc de démontrer qu'il a été victime d'un harcèlement moral.

– À l'employeur d'établir que chacun de ces faits à une justification propre et objective liée à l'exercice de ses prérogatives, à l'intérêt légitime de l'entreprise.

L'employeur est directement lié par l'explication factuelle mise en œuvre par le salarié. Il doit reprendre chacun des faits visés par ce dernier.

Une proposition pratique : proposer au juge dès la tentative de conciliation d'entendre les parties séparément au visa de l'article L 1454 – 1 du code du travail. Réflexion sur l'intérêt de proposer des mesures conservatoires sans exposer les greffe un travail supplémentaire significatif et sans ajouter du temps au temps de la procédure.

9 HARCELEMENT MORAL ET HARCELEMENT SEXUEL. PARTICULARISME DU HARCELEMENT SEXUEL

Même construction d'un mode probatoire spécifique (tripartite). Pratique le juge a tendance à « sortir du jeu ». Rares sont les mesures d'investigation propres à la matière prud'homale.

Harcèlement sexuel. Texte : L 1153 – 1 du code du travail

On retrouve le visa d'une répétition (de propos de comportement à connotation sexuelle)

– mais il y a des particularités et des différences avec la définition du harcèlement moral. Un fait grave mais ponctuel et non répété peut constituer le harcèlement moral

– le texte retient également l'hypothèse où un même salarié subit des comportements venant de plusieurs personnes de façon concertée ou à l'instigation de l'une d'elles même si chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

– Même en l'absence de concertation des personnes agissantes, le harcèlement sexuel peut être retenu lorsque chacune des personnes agissantes sait que son intervention personnelle caractérise une répétition.