

Harcèlement moral : pouvoir dire non

Le 21 juin 2006, la cour de cassation imposait désormais à l'employeur une obligation de résultat pour entraver tout harcèlement moral dans l'entreprise et renforcer la loi de janvier 2002. Regard sur une pratique qui a tendance à se répandre. L'affaire date de juin dernier. Six salariés d'une association avaient porté plainte contre le directeur pour harcèlement moral parce que celui-ci s'était montré "brutal, grossier, humiliant et injurieux" vis à vis d'eux. D'abord condamné par la cour d'appel de Montpellier, ce directeur s'est pourvu en cassation invoquant la responsabilité de son employeur et non la sienne. La cour de cassation l'a débouté en rappelant "qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral." Toutefois, "parce que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité", la cour de cassation a estimé que l'employeur devait également être mis en cause.

La décision est sans appel et marque une étape importante dans les affaires de harcèlement moral. " Cet arrêt est novateur ", constatent Patricia Talimi et Helyett Le Nabour, avocates du cabinet PDGB " car il n'impose plus seulement à l'employeur de tout mettre en oeuvre pour prévenir le harcèlement moral. Dorénavant, l'entreprise devra parvenir coûte que coûte à protéger ses salariés. Sauf que savoir tout ce qui se passe dans son entreprise se révèle une tâche relativement difficile : les salariés harceleurs font rarement de la publicité autour de leur comportement. L'employeur est indubitablement contraint de mettre en place des procédures pour tracer un risque par nature difficilement palpable." précise-t-elle dans un article de Marianne Rey. Il faut également ajouter que les sanctions financières sont lourdes, puisque le code pénal prévoit 15000 euros d'amende et 5 ans de prison, et ce, à l'égard de toute personne, y compris le salarié.

Harcèlement moral : définitions

Le harcèlement moral a toujours existé dans le domaine professionnel. On l'appelle aussi psychoterreur ou mobbing. Ce qui est nouveau, hormis la dénomination, c'est l'intervention du législateur en janvier 2002 qui introduisait cette notion dans le code du travail et sa répression dans le code pénal. Le harcèlement moral se présente sous diverses formes. Il peut aller du refus de communication, à l'absence de consignes ou de consignes contradictoires.

Cela peut prendre également la forme de privation ou de surcroît de travail, de tâches dépourvues de sens, de mises en échec permanentes, de critiques incessantes, brimades, humiliations, insultes, menaces..." toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne afin de mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail " explique Marie-France Hirigoyen, médecin psychiatre, auteur de le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien.

Selon une étude européenne, 9% des salariés seraient victimes de harcèlement moral. Un des facteurs aggravants des effets constatés serait l'absence de soutien ou de reconnaissance de la part de la hiérarchie ou des collègues. L'autre facteur déterminant est la situation de l'emploi actuellement qui ne permet pas ou difficilement d'aller travailler ailleurs. A quoi il faut ajouter, les pressions liées à la productivité qui exacerbent le problème. Les conséquences pour les salariés sont lourdes : troubles psychosomatiques, dépression et parfois suicide.

Harceleurs et victimes

Contrairement à une opinion répandue, les victimes de harcèlement moral ne sont pas des personnes fragiles. Femme, homme jeune embauché ou ancien près de la retraite, personne ne semble être à l'abri. Selon Marie-France Hirigoyen, qui a également participé au groupe de réflexion sur la proposition de loi, " (...) la victime, c'est en fait bien souvent celui qui résiste notamment à ses collègues (...) mais aussi à ses supérieurs hiérarchiques, ou encore à la pression de ses subordonnés." Pour Guy Corneau, un "psy" canadien, les conflits extérieurs seraient une mise en scène de "ses propres conflits intérieurs". Quoiqu'il en soit, le harcèlement moral est une réalité face à laquelle la loi offre désormais au salarié une protection et des moyens d'agir. Le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, rappelle que toute mesure discriminatoire, toute sanction ou tout licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin sont interdits. De même, " sont visées les mesures discriminatoires directes ou indirectes concernant le reclassement le renouvellement du contrat de travail, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation. Toute rupture du contrat qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit." Cette protection concerne tous les salariés.

Prévention et médiation

Afin d'empêcher toute pratique de harcèlement moral, l'employeur se doit d'organiser la prévention au sein de son entreprise. "Dans les entreprises de 20 salariés et plus, les dispositions relatives à l'interdiction de cette pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur", rappelle le ministère, " et doivent être affichées sur le lieu de travail". En cas d'agissements de harcèlement concernant un salarié, les délégués du personnel " disposent d'un droit d'alerte (...) ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. A défaut le salarié ou délégué, avec ou sans son accord, peut saisir le référé prud'homal ". Toutefois, la victime de harcèlement moral ou la personne mise en cause peut, avant tout, engager une procédure de médiation pour une éventuelle conciliation.

C'est dans un objectif de prévention que des réflexions ont été engagées depuis plusieurs années sur la violence à l'hôpital. Des travaux ont été menés sur le harcèlement moral au travail dans les établissements de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux. Ce groupe de travail a permis la réalisation d'un guide afin de sensibiliser au problème, d'apporter des outils et de proposer des démarches de prévention.

Effets sur la santé et conséquences sur l'entreprise

Le harcèlement moral n'est pas sans répercussions sur la santé de l'individu. Les symptômes de stress dans un premier temps avec nervosité, irritabilité, troubles du sommeil, hypertension ou douleurs musculaires. Ensuite, ces symptômes peuvent devenir des troubles psychiques évidents : hypercombativité ou sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi pouvant évoluer vers la dépression. Face à cette situation, " ne vous laissez pas démolir" écrit Isabelle Delaleu dans un dossier sur le site de la santé doctissimo, " contactez le plus vite possible le médecin du travail ou, à défaut, votre généraliste....Ils peuvent vous aider à exprimer vos sentiments. Alerte vos collègues, la direction des ressources humaines de l'entreprise, le supérieur de votre agresseur, les partenaires sociaux..."

Harcèlement moral : pouvoir dire non

Aujourd'hui, des moyens existent. Mais au-delà de son caractère destructeur, le harcèlement moral vient s'ajouter à ces petites chroniques de violence ordinaire qui racontent aussi notre société. " Si le harcèlement conduit aujourd'hui plus souvent qu'autrefois à des troubles psychopathologiques graves chez la victime " explique Christophe Dejourné un des premiers chercheurs français à s'être intéressé aux conditions d'exécution du contrat de travail et à la socio-psychologie de la relation au travail, " ce n'est vraisemblablement pas parce que la technique du harcèlement se serait perfectionnée (...) ce qui a changé, semble t'il, c'est la passivité et l'absence de solidarité de la part des collègues de la victime du harcèlement moral et la profonde transformation du sens de la justice dans le monde du travail. " Refuser cette violence, c'est peut-être aussi rappeler des valeurs

humaines qui vont bien au-delà du monde du travail et que notre société, trop occupée à produire, semble en avoir oublié l'essentiel.

Cadre juridique

Introduits dans le Code du travail par la **loi n°2002-73 de Modernisation sociale du 17 janvier 2002**, de nouveaux articles visent "les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel " (articles L.122-49 à L.122-54). Ces dispositions précisent qu'aucun salarié ne doit subir de tels agissements, ni être sanctionné pour en avoir témoigné ou les avoir relatés. Il appartient au chef d'établissement de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral. En outre, une procédure de médiation peut être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral (article L.122-54). La loi précise aussi les conditions relatives à la charge de la preuve des agissements constitutifs de harcèlement moral : il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer qu'il est victime de harcèlement, tandis que le défendeur, au vu de ces éléments, devra apporter la preuve que les agissements en cause ne constituent pas un harcèlement moral (article L.122-52). D'autre part, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer, en faveur du salarié concerné, toutes les actions en justice consécutives à des faits de harcèlement moral, sous réserve de justifier, pour ce faire, de l'accord du salarié (article L.122-53). Par ailleurs, cette même loi a introduit la **répression du harcèlement moral dans le Code pénal** (article 222-33-2). Défini dans les mêmes termes que les agissements visés à l'article L.122-49 du Code du travail, **le harcèlement est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 Euros.**