

FOCUS – HARCELEMENT DANS L'ENTREPRISE : l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat DOIT REAGIR SANS TARDER pour s'exonérer de sa responsabilité de plein droit en la matière

septembre 2011

I. Rappel du mécanisme de l'action en justice [Article L 1154-1 du Code du Travail]

1. Le salarié doit établir des faits précis et concordants qui « **permettent de présumer** l'existence d'un harcèlement ».

La mésentente ou un manquement isolé de l'employeur ne sauraient suffire.

De même la déclaration de main courante effectuée par le salarié ne suffit pas à caractériser l'existence d'un harcèlement moral « s'agissant d'un simple enregistrement des doléances [...] sans aucune vérification des dires du déclarant » (CA PARIS 22^{ème} Ch C 21.02.2008 – n° 06/06656).

La Jurisprudence récente révèle que c'est l'accumulation de faits, isolément justifiables, qui permet de caractériser DES AGISSEMENTS REPETES ayant des conséquences dommageables pour le salarié.

Exemples : retrait des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions, exclusion des réunions techniques, rétrogradation sur l'organigramme, violation de l'intimité de la vie privée, soupçons de fraude, mutation défavorable....

☞ **Les méthodes de gestion, l'inégalité de traitement, les « brimades », à défaut de justification objective de la part du défendeur, suffisent à caractériser le harcèlement moral.**

☞ Le harcèlement managérial est sanctionné en cas de mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail de façon brutale, vexatoire et humiliante.

📖 Sociale 1.03.2011

Sté EPCC Pont du Gard
CA BORDEAUX 3.02.2011

(faisant état d'un « burn out psychologique avéré »)

2. L'employeur doit prouver un **fait négatif** savoir que les agissements allégués « ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par **des éléments objectifs étrangers** à tout harcèlement ».

3. Le Juge doit prendre en compte l'ensemble des éléments rapportés par le demandeur, même s'ils sont anciens ou imprécis, pour déterminer SI LA PRESOMPTION EST ETABLIE : mais « si les éléments allégués par le demandeur sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, **les Juges du fond peuvent décider** que le harcèlement moral n'est pas caractérisé ».

📖 Sociale 18.01.2011

N° 09-68.163

4. Le Conseil d'Etat a précisé récemment dans le même sens les dispositions de l'article 6 quinquies de la loi du 13.07.1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

📖 CE 11.07.2011

(Req. N° 321225)

« Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction ».

II. L'EMPLOYEUR EST RESPONSABLE DE PLEIN DROIT DU HARCELEMENT COMMIS PAR UN TIERS ET MEME S'IL A FINALEMENT PROCÉDE AU LICENCIEMENT DU HARCELEUR.

1. L'employeur doit répondre du fait **des personnes dépositaires de l'autorité de l'employeur.**

☞ Le harcèlement managérial peut émaner de **tiers liés par contrat à l'employeur et bénéficiant d'une délégation** (ex : contrat de licence, contrat de franchise, contrat de sous-traitance...).

☞ La Cour de Cassation précise que **l'employeur « ne peut être exonéré par son absence de faute et doit également répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur ses salariés ».**

📖 **Sociale 1.03.2011**

Cassation de NIMES 30.06.2009
Sté les Restaurants du Pont du Gard

2. L'employeur alerté, ou ayant détecté, des pratiques de management révélatrices d'indices établissant l'existence d'un harcèlement (violences morales ou physiques ; déclasserement professionnel ; dévalorisation publique ; tracasseries administratives.. etc) **DOIT REAGIR RAPIDEMENT.**

☞ **Il doit sanctionner disciplinairement le salarié harceleur sur la base des articles L 1152-5 et L 1153-6 du Code du Travail qui disposent que « tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement [moral ou sexuel] est passible d'une sanction disciplinaire ».**

☞ **Il ne doit pas attendre le résultat de l'instance prud'homale** opposant le salarié harcelé au harceleur dont il est commettant comme le relève la Chambre Sociale en précisant :

« engage tardivement et de manière fautive la procédure de licenciement disciplinaire contre un salarié suspecté de harcèlement moral, l'employeur qui avait eu connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement moral et sexuel dès sa convocation devant le Bureau de Conciliation et, qui s'est borné à en nier la réalité dans le cadre de l'instance prud'homale, **EN OMETTANT D'EFFECTUER** les enquêtes et investigations qui lui auraient permis d'avoir, sans attendre l'issue de la procédure prud'homale l'opposant à la victime, la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à ce salarié et de prendre les mesures appropriées »

📖 **Sociale 29.06.2011**

Association Fédération Unie des Auberges de Jeunesse

3. De surcroît, même s'il a pris des mesures en vue de faire cesser des agissements hostiles et tangibles à l'égard d'un salarié, **L'EMPLOYEUR PEUT VOIR SA RESPONSABILITE ENGAGEE lorsqu'il ne justifie pas de diligences suffisantes** pour mettre fin à une situation conflictuelle qui aboutit à un syndrome dépressif lié, selon le médecin du travail, à des agissements constitutifs de harcèlement moral.

📖 **Sociale 29.06.2011**

AHNAC

III. Le licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral EST NUL

1. «La Cour d'Appel qui a constaté que le harcèlement était caractérisé et **que le comportement reproché à la salariée était une réaction au harcèlement moral** dont elle était victime, prononce à bon droit **LA NULLITE DU LICENCIEMENT** » [arrêts du 29.06.2011 précités].

2. Les conséquences du harcèlement moral au niveau de l'entreprise s'expriment en outre par des évènements plus diffus :

▷ dégradation du climat de travail et diminution des relations directes informelles ce qui peut

introduire la méfiance et la perte de confiance dans les relations interprofessionnelles ;

▷ absentéisme, baisse de performance et de productivité ;

▷ **risques de suicide, avec engagement corrélatif de la responsabilité de l'employeur au titre de la faute INEXCUSABLE** à l'origine de l'accident mortel du salarié [**Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale des Hauts de Seine – SA RENAULT Jugement du 17.12.2009**].

Lyon, le 29 août 2011

Cabinet Anne ORSAY

Avocats au Barreau de Lyon – T. 291

✉ info@orsay-cabinet.avocat.fr