

Francis LEGOND

Avocat à la cour

. 23 rue de la Paroisse - 78000 VERSAILLES

☎ 01.39.02.12.12 - 📠 : 01.39.02.12.49

Monsieur Francis SEVIN
16 Rue des Cerisiers
78500 SARTROUVILLE

📁 : **NOTE HARCELEMENT**

N/Réf : 1433-11

Le lundi 7 novembre 2011 🌙

Cher Monsieur,

Vous trouverez ci-joint une note brève sur le harcèlement.

Je n'ai pas voulu que cette note soit exhaustive car la jurisprudence est importante et chaque cas particulier.

L'essentiel pour l'employeur qui se trouve dans une situation où le salarié se plaint d'un harcèlement moral est de démontrer que les critiques ne sont pas fondées et, s'il existe des remarques, que ces remarques sont justifiées par l'attitude du salarié.

Ce point me paraît important.

Il s'agit de la responsabilité qui laisserait faire des actes répétés constitutifs de harcèlement d'un supérieur hiérarchique à l'encontre de son subordonné.

Restant à votre disposition,

Je vous prie de croire, Cher Monsieur, en mes sentiments distingués.

Pj : note


Francis LEGOND

HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL

I- LES TEXTES : Harcèlement moral : article 1152-1 du code du travail

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet à une dégradation de ses 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 ».

Harcèlement sexuel : article 1153-1 du code du travail

« les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers, sont interdits ».

II- CHAMP D'APPLICATION DE CES TEXTES

- Dans le cadre professionnel :

Auteurs du harcèlement moral :

- l'employeur
- son représentant
- un supérieur hiérarchique

Victimes du harcèlement :

- Les salariés qui ont eu à en subir
- Les salariés qui ont refusé de subir
- Les salariés qui ont témoigné et relaté ces agissements

2-1 Éléments constitutifs du harcèlement moral

- Notion subjective, mais les éléments permettant de caractériser le harcèlement moral sont définis dans l'article 1152-1 du code du travail :

- agissements répétés
- dégradation des conditions de travail
- atteinte aux droits et à la dignité, à la santé physique et morale ou à l'avenir professionnel du salarié

- Pour justifier de son action

Le salarié doit apporter des faits précis.

Des actes répétés peuvent constituer un harcèlement dès lors qu'ils ne sont pas justifiés objectivement.

Par exemple :

- Un salarié privé de secrétaire, changé de bureau, retiré de l'organigramme des directeurs.....
- de même de nombreuses brimades,
- des critiques systématiques peuvent constituer des faits de harcèlement

Il ne faut cependant pas confondre harcèlement moral et méthode de gestion ou management.

Il ne suffit pas de stigmatiser un tempérament autoritaire et des méthodes de gestion pour caractériser un harcèlement.

La jurisprudence considère que le harcèlement moral ne peut être confondu avec l'état de stress et l'état dépressif indéniable dans lequel la politique de gestion mise en place, a placé l'employé (Cass. Soc. 24 novembre 2009).

Le Juge doit apprécier les contraintes inhérentes aux impératifs de gestion de toute entreprise développant son activité un contexte concurrentiel.

Cette « *pression* » ne peut constituer un harcèlement moral.

Se pose la question du certificat médical.

La seule production d'un certificat ne suffit pas à caractériser des faits de harcèlement.

Le certificat médical est un moyen d'établir une présomption.

Pour le demandeur, il ne s'agit pas de prouver les faits, mais de les rendre crédibles.

Comment l'employeur peut-il s'exonérer de la présomption qui pèse sur lui.

Il s'agit de remarquer que le défendeur doit rapporter la preuve d'un fait négatif.

Si les éléments allégués par le demandeur sont justifiés par des faits objectifs étrangers à tout harcèlement, les Juges du fond peuvent décider que le harcèlement moral n'est pas caractérisé. (Cass. Soc. 18/1/2011).

En définitive, les décisions relatives au bon fonctionnement du service, sont de nature à justifier objectivement les décisions de l'employeur.

- Sur la responsabilité du chef d'entreprise

Pour des faits de harcèlement moral d'un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un subordonné.

Cette responsabilité incombe à l'employeur qui laisserait faire.

En effet, 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.

Ainsi, la Cour de Cassation a sanctionné un employeur dont une salariée avait subi de la part de son supérieur hiérarchique un harcèlement moral puis un harcèlement sexuel, sans qu'il n'ait pris aucune mesure pour y mettre un terme.

L'employeur se doit d'être particulièrement vigilant.

(Cass. Soc. 3 février 2010).

Le code du travail dans son article 1152-4 met à la charge du chef d'entreprise une obligation de prévention du harcèlement dans le but de le prévenir.

2-2 Harcèlement sexuel

Les éléments constitutifs sont visés dans les dispositions de l'article 1153-1 du code du travail.

Contrairement au harcèlement moral qui est justifié par des actes répétés, en matière de harcèlement sexuel seul un acte suffit à caractériser le harcèlement sexuel.

Toutefois, la jurisprudence fait état d'actions répétées dans le temps.

Le verbe harceler implique le renouvellement des sollicitations pour parvenir à ses fins.