

# Société Santé au Travail PACA

Hôpital de la Timone - 06.06.2023

Harcèlement et Discriminations



CARLINI & Associés

Laurent LAILLET

06.03.82.91.15

# SOMMAIRE

- 1. Harcèlement moral**
- 2. Harcèlement sexuel**
- 3. Discriminations**

# **1. HARCELEMENT MORAL**

Le harcèlement moral est devenu une problématique fortement *médiatisée* conduisant les entreprises à revoir leur stratégie entrepreneuriale à ce sujet afin d'éviter toute condamnation.

Pourquoi ?

4 raisons

- Laurent LAILLET 06.03.82.91.15

# 1. Il a fortement aidé à définir et à faire entrer les RPS dans le droit positif mais ces derniers ne se réduisent pas à lui, ils sont plus larges :

- **stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face;
- **Les violences internes** commises au sein de l'entreprise par des salariés: **harcèlement moral ou sexuel**, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes;
- **les violences externes** commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Il est un domaine où la prévention primaire est essentielle, ce sont les RPS, dans une moindre mesure, dans prévention secondaire comme par ex la gestion du stress

## 2. Les obligations de prévention : d'une obligation de résultat à une obligation de moyen

- **Article L4121-1** « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et **mentale** des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

- *1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;*
- *2° Des actions d'information et de formation ;*
- *3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».*

□ **Article L4121-2** « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

- *1° Eviter les risques ;*
- *2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- *3° Combattre les risques à la source ;*
- *4° **Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne** la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et **des méthodes de travail** et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
- *5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

- *6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- *7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;*
- *8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
- *9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*



Si l'employeur était auparavant tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral, la Cour de cassation est revenue sur sa position mettant **fin à sa responsabilité de plein droit en la matière** ( ARRET dit AIR France Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, FS-P+B+R+I).

En l'espèce, un salarié a été engagé par la société Air Inter en qualité de personnel navigant stagiaire, puis son contrat de travail a été repris par la société Air France, qui l'a promu en 2000 au poste de chef de cabine première classe sur les vols long-courriers. Il se trouvait en transit à New York le 11 septembre 2001, où de sa chambre d'hôtel il a vu les tours s'effondrer.

Cinq ans plus tard, le 24 avril 2006, alors qu'il partait rejoindre son bord pour un vol, il a été pris d'une crise de panique qui a donné lieu à un arrêt de travail.

Il a saisi le 19 décembre 2008 la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité après les attentats du 11 septembre 2001. Il été licencié le 15 septembre 2011 « pour ne pas s'être présenté à une visite médicale prévue pour qu'il soit statué sur son aptitude à exercer un poste au sol ».

Dès lors, le salarié reproche à son employeur de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale.

La Cour de cassation estime que la cour d'appel de Paris a légalement justifiée sa décision en retenant l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat :

- « Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et procédant aux recherches qui lui étaient demandées, la cour d'appel a constaté, d'une part que l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir celui-ci, comme tout l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques, d'autre part que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006 ; qu'ayant relevé que les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec ces événements dont il avait été témoin, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, propres et adoptés, dont elle a pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, légalement justifié sa décision »

D'une obligation de résultat ( arrêt Amiante 2002) à une obligation de moyen renforcé où le résultat attendu n'est plus l'absence de dommages subis par le salarié mais que l'employeur ait rempli toutes ses obligations de prévention (Article L.4121-1 et suivants)

- 3. Le fait que dès que l'employeur est informé de harcèlement moral direct, il doit prendre sans délai des mesures immédiates pour mettre fin à la situation : enquêter, faire de la médiation, sanctionner en respectant la prescription des faits**
  
- 4. Le harcèlement peut être fondé sur des méthodes de gestion et/ou des modes de management (Arrêt France Télécom), on parle de «harcèlement institutionnel» et de «harcèlement managérial » : le harcèlement moral est dépersonnalisé**

On parle bcp du harcèlement moral depuis 1998 (Marie France HIRIGOYEN) mais il a fallu attendre la **loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale** pour qu'une **définition soit introduite par le législateur**

### ■ Les définitions légales du harcèlement moral

- Il est considéré au même titre que le harcèlement sexuel comme une forme de violence au travail qui est réprimée tant par le Code du travail à l'article **L. 1152-1 du Code du travail** que par le Code pénal (C. pén., art. 222-33-2 ) ;
- le législateur a volontairement défini de manière large le harcèlement moral afin de recouvrir de multiples situations et non seulement les éventuels abus d'autorité de l'employeur.

**Selon l'article L.1152-1 du Code du travail**, constitue une situation de harcèlement moral le fait pour le salarié (« aucun salarié ne doit..... ») de subir des « **agissements répétés** » « *qui ont pour objet ou pour effet 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** ».*

**Selon l'article 222-32-2 du Code pénal**, « *le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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* » est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Le harcèlement moral est donc considéré comme un délit pénal.

## □ LES AUTEURS DU HARCELEMENT MORAL

### □ L'employeur :

Le harcèlement moral peut être le fait de **l'employeur** mais aussi de son **représentant** ou de son **supérieur hiérarchique** (Cass. soc., 16 juillet 1987, n° 85-40.014).

L'employeur est donc responsable des faits de harcèlement moral commis par **toute personne exerçant, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés** (Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272, FS-P+B ).

Ainsi, une salariée peut être indemnisée du préjudice moral résultant des mauvais traitements infligés par l'épouse de l'employeur (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059 [N° Lexbase : A4172ATP](#)).

❑ **Le subordonné :**

Le harcèlement peut également être le fait d'un subordonné envers son supérieur hiérarchique (Cass. soc., 6 février 1980, n° 78-41497, B, ), ou à l'inverse un manager qui harcèle un autre salarié profitant de son autorité. On a même vu un manager harceleur d'un autre salarié sous ses ordres, lui-même harcelé par son supérieur hiérarchique.

❑ **Le collègue :**

Un collègue de travail peut également à l'origine de faits de harcèlement moral.

❑ **Un tiers à l'entreprise :**

Aussi, un tiers peut être désigné comme l'auteur du harcèlement moral dès lors qu'il est chargé par l'employeur, par le biais d'un contrat de franchise, de mettre en place de nouveaux outils de gestion, de former la responsable du restaurant et son équipe et peut dès lors exercer une autorité de fait sur les salariés (Cass. soc., 1 mars 2011, n° 09-69.616, F-P+B [N° Lexbase : A1528HCL](#)) /

(mère de l'employeur/bénévole d'une association/membre du conseil de l'ordre des Avocats v/v d'un salarié)

❑ **Un médecin du travail qui harcelait trois secrétaires médicales (CASS 10 12 2014 n°362.663)**

## □ Les victimes de harcèlement moral

Doivent bénéficier de la protection contre le harcèlement moral

- les **salariés**,
- les **personnes en formation ou en stage**.

Bénéficient également de la protection contre le harcèlement moral

- les employés de maison,
- les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation,
- les assistants maternels et assistants familiaux,
- les fonctionnaires et agents publics non titulaires selon un régime adapté.

Le droit pénal protège plus largement que le droit social , puisqu'il dit « interdisant de harceler autrui »

- ❑ **Cependant le Droit Pénal pose une exigence d'une relation de travail**

Le délit de harcèlement moral de l'article 222-33-2 du Code pénal ne peut être caractérisé en l'absence d'une relation de travail, s'agissant d'un **travailleur exerçant son activité de manière indépendante par rapport à l'auteur des faits** (Cass. crim., 13 décembre 2016, n° 16-81.253, FS-P+B [N° Lexbase : A2108SXD](#)).

Par ex deux travailleurs indépendants qui auraient un conflit



## ■ Les éléments constitutifs du harcèlement moral

L'article L. 1152-2 du Code du travail prévoit plusieurs conditions pour qu'une situation de harcèlement puisse être caractérisée à savoir :

### ■ Des agissements répétés qui peuvent être de nature différente:

L'article du Code du travail ne définit pas la notion d'agissement de sorte qu'il revient aux juges d'apprécier souverainement en fonction des faits d'espèce si le comportement du présumé auteur est constitutif d'un harcèlement.

On parle de conjonction et de répétition de faits / attitude répétitive ou réitérée

En tout état de cause, un seul agissement (acte isolé) ne suffira pas à retenir une situation de harcèlement moral, la **répétition** des agissements étant une condition essentielle (Cass. soc., 15 avril 2008, n° 07-40.290, F-D; Cass. soc., 13 avril 2010, n° 08-45.614).

On exclut les actes isolés (non paiement d'une prime, une altercation, refus réitéré à une même demande

Les faits peuvent se répéter sur une période brève ou remonter à une longue période.

■ ayant pour objet ou pour effet :

- une **dégradation des conditions de travail** ;

Qui doit être susceptible de constituer

- une **atteinte aux droits et/ou à la dignité du salarié**, à sa **santé physique ou mentale** ou à son **avenir professionnel**.

(troubles anxio-dépressifs, associés à des troubles divers/x arrêts de travail...certificat médical sera souvent utile

Mais le risque suffit : pratiques managériales pathogène, réflexions humiliantes....

L'article L. 1152-5 du Code du Travail prévoit, en outre, que tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une **sanction disciplinaire**.

## ■ Les obligations de l'employeur :

Il appartient à **l'employeur** de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de **prévenir les agissements de harcèlement moral** (C. trav., art. L. 1152-4) et de **protéger la « santé physique et mentale des travailleurs »** (C. trav., art. L. 4121-1).

- Obligation d'information et de sensibilisation **des salariés** sur la législation et les sanctions relatives en matière de harcèlement moral. À ce titre, l'employeur doit notamment **informer par tout moyen les salariés du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal** et faire figurer au sein du **règlement intérieur** de l'entreprise les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1152-4 et L. 1321-2 ) .

- Obligation de formation des salariés et notamment les managers pour améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement :

Pour illustration, les juges considèrent qu'indépendamment des actions prises par l'employeur, celles-ci sont insuffisantes si l'employeur n'a pas mis en place des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral (Cass. soc., 29 juin 2017, n° 15-15.775 ).

De plus, l'employeur dont les actions d'information et de formation se résument à une **seule journée**, à une **note générale** et à un **code éthique** à l'usage des salariés, rappelant des principes très généraux et insuffisamment concrets, **méconnaît l'obligation légale** lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs notamment en matière de harcèlement moral (CA Amiens, 4 janvier 2017, n° 15/02470 ) ;

- Obligation de prendre des **mesures appropriées** visant à faciliter le repérage de faits de harcèlement .

## ■ Les autres intervenants en matière de prévention

Les pouvoirs des représentants du personnel CSE sont renforcés afin de lutter contre le harcèlement moral au travail.

- Proposer des **actions de prévention** en matière de harcèlement moral (C. trav., art. L. 4612-3)
- Contribuer à la **prévention** et à la **protection** de la **santé** « physique et mentale » **des salariés** (C. trav., art. L. 4612-1).

Le **droit d'alerte** du CSE est **applicable** en cas de harcèlement moral (C. trav., art. L. 2312-59 ).

Il est, désormais, prévu que les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 1153-1 (harcèlement sexuel) et de l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) en faveur d'un salarié de l'entreprise ; elles doivent, toutefois, justifier d'un **accord écrit de l'intéressé** qui peut toujours intervenir à l'instance et y mettre fin à tout moment (C. trav., art. L. 1154-2).

Enfin, les **services de santé au travail** ont pour mission exclusive **d'éviter toute altération de la santé des travailleurs** du fait de leur travail. A cette fin, ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (C. trav., art. L. 4622-2 ).

L'article 4.1 de l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail dispose que *« les parties signataires rappellent que **les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail.** Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise. **Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu** ».*

**Le harcèlement moral est une qualification juridique, tirée de la constatation d'éléments factuels que le juge va interpréter et pourra selon les circonstances qualifier juridiquement de harcèlement moral : c'est le fait qui fait le droit et non le contraire !**

**Il vous appartient de faire des constatations médicales, mais pas d'être une boîte d'enregistrement des dires du salarié ni un conseil juridique .**

**Vous êtes le conseil médical du salarié et de l'employeur .**



## □ La charge de la preuve et le contrôle des juges

L'article L. 1154-1 du code Travail instaure un mécanisme probatoire en deux temps (en matière de discrimination et de harcèlement), avec un abandon, de la règle selon laquelle il appartiendrait au demandeur d'apporter la preuve initiale du droit qu'il revendique et de supporter en conséquence le risque de l'absence de preuve.

En aucun cas, il ne lui est demandé de faire la preuve du harcèlement moral. La charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié qui s'en prétend victime ! (Soc. 30 oct. 2013, n° 12-15.072 - Soc. 12 janv. 2012, n° 10-23.440 - Soc. 23 nov. 2011, n° 10-18.195,) Jurisprudences très nombreuses

## □ La charge de la preuve et le contrôle des juges

L'article L. 1154-1 du code Travail instaure un mécanisme probatoire en deux temps (en matière de discrimination et de harcèlement), avec un abandon de la règle selon laquelle il appartiendrait au demandeur d'apporter la preuve initiale du droit qu'il revendique et de supporter en conséquence le risque de l'absence de preuve.

En aucun cas, il ne lui est demandé de faire la preuve du harcèlement moral. La charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié qui s'en prétend victime ! (Soc. 30 oct. 2013, n° 12-15.072 - Soc. 12 janv. 2012, n° 10-23.440 - Soc. 23 nov. 2011, n° 10-18.195).  
Jurisprudences très nombreuses.

La reconnaissance judiciaire (au plan civil), d'une situation de harcèlement moral se fait en 3 temps :

le salarié doit d'abord présenter des **éléments de fait** laissant supposer l'existence d'un harcèlement (C. trav., art. L. 1154-1.

- la réalité d'agissements, précis et concordants (Soc. 22 mars 2017, n° 15-26.838 ),
- dont la répétition permet de présumer l'existence d'un harcèlement (Soc. 15 mai 2019, n° 18-15.175 - Soc. 7 mars 2018, n° 16-18.185 - Soc. 22 mars 2017, n° 16-10.507 ).
- Il doit ainsi tisser un voile d'apparence (présenter une situation de harcèlement au moins plausible, CE 11 déc. 2015, n° 371723).
- Apparence qui ne peut résulter de « reproches vagues et imprécis » (Soc. 20 janv. 2010, n° 08-42.120 ) ou d'une simple rumeur mettant en cause le salarié (Soc. 13 avr. 2010, n° 09-40.706 ).

- Le salarié doit établir la matérialité des faits dont il fait grief au prétendu harceleur (Soc. 20 sept. 2017, n° 16-11.063) ;
- Il doit produire des éléments objectifs de nature à démontrer ses allégations (Soc. 23 janv. 2019, n° 17-31.212 - Soc. 20 oct. 2015, n° 14-15.557 : le salarié ne fournissait aucun exemple précis attesté des actes d'humiliation et des insultes dont il prétendait avoir été victime).
- En aucun cas, le juge ne peut déduire l'existence d'un harcèlement moral de la seule violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat (Soc. 20 déc. 2017, n° 16-21.302 )

**Dans** cette première phase d'établissement des faits, l'employeur ne reste pas nécessairement inactif,

- L'employeur et peut verser aux débats des éléments de preuve tendant à contester la réalité même des faits invoqués par son contradicteur (par ex., que la rétrogradation est en réalité une promotion ou que le dénigrement invoqué n'existe pas, Soc. 3 déc. 2008, n° 07-44.263).
- N'auront guère de force probante les attestations établies par des personnes qui ne connaissaient que le prévenu ou qui ne pouvaient pas témoigner de la relation que celui-ci avait avec la prétendue victime (Crim. 14 janv. 2014, n° 12-84.354 ).
- Sont inopérants les arguments avancés par l'employeur tirés de l'absence de saisine du CHSCT (peu important que le salarié prétendument harcelé en soit membre) et des avis après enquêtes de l'employeur et de l'inspecteur du travail (Soc. 22 mars 2011, n° 10-11.594).

- De même, l'employeur ne saurait se contenter (l'argument n'est pas rare) d'invoquer **l'absence de récriminations de la salariée** (Soc. 18 déc. 2012, n° 11-23.530) ou d'alléguer être victime d'une cabale (Crim. 22 nov. 2011, n° 11-80.935) ou d'un **complot** (Crim. 14 mai 2013, n° 11-88.663 : « cette théorie du complot, qui, par son étendue et la multitude des personnes qu'elle met en cause, dans le temps et dans l'espace, alors que n'existe le plus souvent entre elles aucune connexion apparente, frise au délire, ne repose que sur de simples allégations et ne se trouve étayée par aucun élément objectif »).
- Il n'est pas rare non plus que l'employeur se défende en arguant que **la dépression du salarié trouve origine dans sa vie personnelle** (Caen, 27 sept. 2018, RG n° 17/01918 [pour les juges, « l'état de santé dégradé de M<sup>me</sup> F. avait, au moins pour partie, une origine personnelle »]).

**DEUXIEME PHASE** : Il « incombe à la partie défenderesse (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, s'il y a présomption simple de harcèlement (des faits sont établis),** l'employeur doit ensuite démontrer que les faits matériellement établis par le salarié ne correspondent pas une situation de harcèlement.

- les faits reprochés à l'employeur sont justifiés par un accroissement temporaire d'activité. – Soc. 23 sept. 2014, n° 12-28.257. – Soc. 25 oct. 2011, n° 10-18.101;
- les mesures prises par l'employeur étaient justifiées par la mise en place d'une nouvelle organisation de l'entreprise. – Soc. 8 juin 2011, n° 10-30.224 ;

- les travaux, considérés par le salarié comme subalternes et vexatoires, relevaient de sa fiche de poste et ne pouvaient être confiés à un autre salarié. – Soc. 28 avr. 2011, n° 09-72.778 – Soc. 14 sept. 2010, n° 09-41.275 ;
- les avertissements étaient justifiés par des éléments objectifs qui, tirés du comportement fautif de l'intéressé, étaient étrangers à tout harcèlement. – Soc. 12 mai 2010, n° 08-45.244 – Soc. 31 mars 2009, n° 08-40.041 - Soc. 3 déc. 2008, n° 07-44.263 ;
- la demande d'autorisation de licenciement repose uniquement sur les effets de l'absence de l'intéressée pour cause de maladie. – Soc. 24 sept. 2008, n° 06-43.504 ;
- les mesures invoquées par la salariée étaient justifiées par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation. – Soc. 9 oct. 2007, n° 06-42.350 – Soc. 23 nov. 2005, n° 04-46.152 – Soc. 6 janv. 2011, n° 09-71.045 ;
- les décisions litigieuses étaient justifiées par les insuffisances et l'attitude de la salariée. – Soc. 20 oct. 2011, n° 10-23.358 – Crim. 3 avr. 2013, n° 12-81.141;



- Le motif « **d'une prétendue rationalisation des activités des salariés**, dont la cour n'a eu aucune explication précise, ne saurait constituer un motif autorisant un employeur à laisser une salariée désœuvrée », coupé de toute activité, de tout lien professionnel avec l'extérieur, démontrant sa totale inutilité sociale (Crim. 5 févr. 2013, n° 12-81.239);
- Notons encore que la **mauvaise qualité du travail invoqué par l'employeur, à la supposer prouvée, ne saurait justifier un comportement systématiquement désobligeant et rabaissant** (Poitiers, 5 juin 2013, RG n° 11/04889).
- Les agissements de harcèlement moral peuvent-ils trouver dans les qualités professionnelles de celui qui les a commis circonstance de nature à les excuser ? Non. Être un professionnel compétent n'autorise en rien à se livrer à des agissements de harcèlement moral (dans ce sens, CE 23 juill. 2010, req. n° 313685 ) et l'employeur ne saurait point invoquer cette « qualité » pour demeurer passif à l'égard du salarié fautif. »

## □ OFFICE DU JUGE

Au vu de l'ensemble de ces éléments, et après avoir examiné la matérialité de chacun des faits invoqués par le salarié, le juge conclura ou non à l'existence d'un harcèlement (Cass. soc., 25 janvier 2011, n° 09-42.766, FS-P+B+R ; Cass. soc., 25 janvier 2011, n° 09-70.992 ; Cass. soc., 12 octobre 2016, n° 15-18.276 ), après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. C'est au juge d'apprécier souverainement l'existence ou non d'un harcèlement moral.

Diverses preuves sont admissibles afin de prouver un harcèlement moral (attestation produite par un membre du CHSCT, témoignage, lettre de licenciement...).

Les **témoins et dénonciateurs** sont **protégés par la loi**. En effet, ils ne peuvent pas faire l'objet de mesures discriminatoires, sous peine d'une condamnation de l'auteur ou des auteurs de ces mêmes mesures.

Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention et son obligation de sécurité est sanctionné par des **dommages et intérêts** distincts de ceux accordés du fait du harcèlement moral.

## □ Les sanctions et actions judiciaires

### - Les sanctions applicables à l'auteur du harcèlement moral

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une **sanction disciplinaire** (C. trav., art. L. 1152-5 ). Ainsi, en cas de reconnaissance d'une situation de harcèlement moral, l'employeur pourra sanctionner le salarié auteur par une mesure de licenciement.

Sur le terrain pénal, le harcèlement moral en entreprise est puni de **deux ans d'emprisonnement** et de **30 000 euros d'amende** (C. pén., art. 222-33-2). Cette peine peut être plus lourde en fonction de la présence de **circonstances aggravantes** (C. pén., art. 222-33-2-2 ).

- **Les sanctions applicables au dénonciateur de mauvaise foi**

Le salarié qui **relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif**, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des informations (Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, FP-P+B+R ).

**L'intention de nuire n'est pas nécessaire** pour retenir la mauvaise foi du salarié (Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-18.207 ; Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, art. 4 ).

## □ La responsabilité de l'employeur

Un salarié qui invoquerait des faits de harcèlement moral à l'occasion de la contestation de son licenciement et qui obtiendrait gain de cause, alors le juge dira que **le licenciement est nul**.

La nullité est également encourue en cas de licenciement pour **inaptitude** constatée à la suite d'un harcèlement moral.

Par ailleurs, la Cour de cassation reconnaît la **qualification d'accident du travail** en cas de **suspension du contrat de travail**.

Ainsi, si le salarié apporte la preuve du lien entre sa tentative de suicide lors de son arrêt de travail et ses conditions de travail laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, alors celui-ci pourra voir sa demande qualifiée en accident de travail.

Dans ce cas, le salarié peut en principe demander sa réintégration. S'il ne le fait pas ou si cette réintégration est impossible, il a droit aux indemnités de préavis et de licenciement, mais également à l'indemnisation du préjudice né de ce licenciement nul, au moins égale à six mois de salaire.

**Autrement dit**, le barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est pas applicable en cas de licenciement nul.

Préjudices distincts :

- Préjudice moral (survenance du harcèlement moral)
- Préjudice lié à la violation de l'article L.4121-1 u CT
- Préjudice lié à une discrimination si s'ajoute au harcèlement

Par ailleurs, le contrat de travail, outre le licenciement, peut être rompu par d'autres moyens :

- **Prise d'acte de rupture du contrat** : dès lors que l'employeur a eu, à l'égard du salarié, une attitude répétitive constitutive de violences morales et psychologiques, le salarié peut rompre son contrat de travail pour harcèlement moral et en imputer la rupture à son employeur (Cass. soc., 26 janvier 2005, n° 02-47.296 ).
- **La résiliation judiciaire** du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur, en raison notamment du harcèlement moral dont la salariée a été victime sur son lieu de travail, produit les effets d'un licenciement nul (Cass. soc., 20 février 2013, n° 11-26.560, F-P+B ).
- **La démission** qui sera ensuite contestée comme ayant été donnée sous la pression morale, voir la rupture conventionnelle du contrat de travail

## □ Le harcèlement managérial

Peut-on qualifier de harcèlement moral les méthodes de gestion ou les modes de management néfastes pour les salariés ?

Oui, depuis 2009 ! La Cour de cassation (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07–45321) a en effet reconnu que les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral.

On parle alors de harcèlement managérial.

### - **Qu'est-ce que le Harcèlement managérial ?**

On parle de harcèlement managérial lorsque des méthodes de gestion, d'organisation du travail et de management font l'objet d'abus et virent au harcèlement moral d'un groupe de salariés. Il s'agit d'un type de harcèlement collectif.



## ■ Jugement et jurisprudence

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 8 octobre 2007), que M. X... a été engagé à compter du 10 janvier 1989 en qualité d'agent d'entretien, **gardien de l'établissement et chauffeur par l'association des colonies de vacances et oeuvres de plein air de la ville de Salon de Provence** (devenue l'association Salon Vacances Loisirs) qui gère un centre de vacances à Lus-la-Croix-Haute ; qu'au cours du mois de juin 2001, **un nouveau directeur a pris la direction de l'établissement** de Lus-la-Croix-Haute ; que M. X... a été en arrêt de travail du 21 août 2003 au 27 novembre 2003 puis à compter du 10 mai 2004 ; **qu'à l'occasion du second examen médical de reprise, le médecin du travail l'a déclaré " inapte médicalement et définitivement à tous postes à Lus-La-Croix-Haute " précisant qu'il " serait apte à un poste sans contact avec son directeur actuel " ;** que le salarié a été licencié pour inaptitude physique, le 9 mai 2005 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour préjudice moral résultant de la détérioration des conditions de travail à l'origine directe de son inaptitude ;

Attendu que la cour d'appel a relevé que le directeur de l'établissement soumettait les salariés à **une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne M. X..., par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif** ; qu'ayant constaté que ces agissements répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé, elle a ainsi caractérisé un harcèlement moral, quand bien même l'employeur aurait pu prendre des dispositions en vue de le faire cesser.

La Cour de cassation affirme que : *"les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent, pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner 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 »* .

Cette décision a été confirmée par la **Cour d'appel de Fort-de-France du 30 mai 2014** :

*« Des méthodes de gestion du personnel, assorties de pressions incessantes de directives contradictoires, peuvent, en ce qu'elles dépassent le management classique et en ce qu'elles sont susceptibles de générer un stress pour certains salariés, être considérées comme du harcèlement managérial. »*

■ Laurent LAILLET 06.03.82.91.15

Cette évolution de la législation a permis de supprimer certaines limites de la définition du harcèlement moral :

- **L'intention de nuire du harceleur** : l'abandon de ce critère permet de sortir des comportements personnels et de pointer du doigt les méthodes de gestion et de management (contrairement au délit pénal de harcèlement moral)
- **La relation interpersonnelle ou directe** entre le harceleur et sa victime : les actes de harcèlement peuvent passer par des intermédiaires tels que les managers appliquant les consignes données par leur Direction
- **Le caractère individuel et ciblé du harcèlement moral** : le harcèlement peut désormais être collectif.

■ Attention :

- les méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral dès lors qu'elles se manifestent, **pour un salarié déterminé**, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner 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.
- l'exercice du pouvoir de direction, même de manière autoritaire et générant du stress au travail, n'est pas systématiquement qualifié de harcèlement moral. Dans d'autres affaires, des agissements patronaux ressentis comme du harcèlement par certains employés ont été considérés comme la simple manifestation du pouvoir de direction de l'employeur.

## ■ Conclusion

La reconnaissance par la loi du harcèlement managérial permet enfin de pointer du doigt les dysfonctionnements de l'entreprise en termes d'organisation et de management qui génèrent ou favorisent des situations de harcèlement et de souffrance au travail ... qui peuvent conduire les salariés au burnout, à la dépression, voire même au suicide.

## □ Le harcèlement institutionnel : l'arrêt France TELECOM

Les hauts dirigeants de France TELECOM fraîchement privatisée, et en passe de devenir Orange, avaient lancé, à la fin des années 2000, un plan de restructuration.

Ce dernier reposait notamment sur 22 000 suppressions de postes, ce qui représentait près d'un cinquième des effectifs en France.

Mené « à marche forcée » en dépit d'un certain nombre d'alertes psycho-sociales, ce plan avait induit, au sein du management, des pratiques harcelantes qui avaient elles-mêmes entraîné une « vague » de suicides et de tentatives.

- **« Déterminer si les dirigeants d'une grande entreprise peuvent se voir reprocher des faits de harcèlement moral résultant, non pas de leurs relations individuelles avec leurs salariés, mais de la politique d'entreprise qu'ils avaient conçue et mise en œuvre ».**

La cour commence par souligner au sujet du texte de prévention (C. pén., art. 222-33-2), dans sa version originelle applicable en l'espèce, que **« le législateur et la jurisprudence n'exigent [pas] qu'une relation hiérarchique existe entre l'auteur et la victime »**.

Puis déduit d'un arrêt rendu par la Cour de cassation (Crim. 5 juin 2018, n° 17-87.524), que **« les décisions d'organisation prises dans le cadre professionnel peuvent, dans un contexte particulier, être source d'insécurité permanente pour tout le personnel, et devenir alors harcelantes pour certains salariés »**.

Elle valide donc la notion de **« harcèlement institutionnel »**, dont elle précise qu'il a **« pour spécificité d'être en cascade, avec un effet de ruissellement, indépendamment de l'absence de lien hiérarchique entre le prévenu et la victime »**.



## Une « méthode aux conséquences anxiogènes »

En l'espèce, les juges relèvent que

« Les agissements harcelants dont l'objet, non initial, mais assumé en cours d'exécution du plan [...], a été la dégradation des conditions de travail de tous les agents de France Télécom ».

**Elle estime ainsi que « les effets négatifs [du plan], contenus en germe, puis potentialisés suite à la mise en œuvre conduite en cascade par les managers, ont été palpables pour les deux prévenus appelants poursuivis comme auteur », à savoir Didier Lombard, le PDG de l'époque, et son bras droit, le « cost-killer » Louis-Pierre Wenès.** avec, dans les deux cas, « une participation active à la commission des faits qui va largement au-delà d'une simple fourniture d'instructions pour commettre le délit », dans la mesure où une requalification en complicité avait été mise dans les débats les concernant.

Au sujet du premier, le PDG, la cour estime que, s'il « ne connaissait que quelques-uns des 120 000 salariés, la plupart restant des anonymes, les retombées en cascade et le ruissellement découlant de cette méthode aux conséquences anxiogènes, [...] ont constitué des agissements répétés étrangers au pouvoir de direction et de contrôle. [...] C'est lui qui a initié le plan de réduction massif des effectifs dans un délai très contraint. C'est également lui qui, en dépit de toutes les alertes, l'a maintenu [...], restant sourd aux dégâts humains, et attendant l'instance judiciaire pour émettre des regrets ». Bref, « Didier Lombard a agi en connaissance de cause et avec lucidité, gardant le suivi de sa politique et mesurant ses résultats ».

Quant au second, le bras droit, les magistrats considèrent qu'il « avait le discernement, la vision d'ensemble [...] pour avoir connaissance des enjeux initiaux [du plan], puis des dérives ».

Or, « lorsque ces difficultés lui ont été remontées, il a pris le parti de les sous-estimer ou de les nier ». Il a « agi, lui aussi, avec conscience, ce qui ne veut pas dire intention de nuire ».

L'un et l'autre sont condamnés à un an d'emprisonnement intégralement assorti du sursis simple, en lieu et place de la peine mixte prononcée en première instance, et à 15 000 € d'amende.

## Une « assistance durant plusieurs phases décisives »

Sur la période, Brigitte Dumont avait enchaîné, voire cumulé plusieurs postes de direction. Elle a occupé, à des moments différents de sa carrière, des postes tels que :  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (1985-1988)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (1988-1991)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (1991-1994)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (1994-1997)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (1997-2000)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (2000-2003)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (2003-2006)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (2006-2009)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (2009-2012)  
- Directrice régionale de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (2012-2015)

■ Laurent LAILLET 06.03.82.91.15

De Nathalie Boulanger, directrice des actions territoriales, la cour estime qu'elle a prêté «une assistance durant plusieurs phases décisives ». Outre son implication dans les mêmes formations, on lui reproche d'avoir « notifi[é] aux directeurs territoriaux leurs objectifs de départs à réaliser, dont on a vu qu'il avaient eu pour effet de dégrader les conditions de travail des personnels, afin de les inciter à quitter l'entreprise ». Puis d'avoir fait de même pour toute une série de managers dits « de proximité » : « Envers eux, le nombre de départs est à la fois un objectif personnel et un objectif collectif. Cela aura, on le sait des conséquences dévastatrices en termes de harcèlement moral ». L'arrêt souligne également un suivi particulièrement tatillon de ces objectifs, sous forme de « reportings réguliers [qui] dépassaient les exigences légales et réglementaires ». Boulanger écope ainsi de trois mois de sursis simple.

**« une politique d'entreprise visant par essence une collectivité de personnels » a induit des agissements « outrepassant les limites du pouvoir de direction » et « porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ».**

## □ **Le harcèlement moral et le médecin du travail : Illustration**

Une situation de harcèlement moral mettant en péril la santé physique ou mentale d'un salarié autorise ainsi sans conteste le médecin du travail à proposer à l'employeur des mesures individuelles telles qu'une mutation ou une transformation de son poste.

En effet, l'article L. 4624-3 du code du travail habilite le médecin du travail à faire de telles propositions dès lors qu'elles sont justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (référence à la santé mentale ajoutée par la L. du 17 janv. 2002).

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (Soc. 28 janv. 2004, n° 01-46.913 , Bull. civ. V, n° 31).

À défaut, il manque à son obligation de sécurité (Soc. 20 mars 2013, n° 12-14.468 – Soc. 26 sept. 2012, n° 11-14.742).

Ne pas respecter, sans raison, ces préconisations, peut d'ailleurs constituer un harcèlement moral ou alimenter un tel processus ! (Soc. 23 nov. 2011, n° 10-21.158).

Il a ainsi été jugé qu'en retenant que l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs, qu'il avait proposé des postes d'un niveau inférieur à celui d'agent de maîtrise, en particulier à cinq reprises le poste d'hôtesse au service client qui était lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a caractérisé le harcèlement moral dont la salariée avait été victime (Soc. 28 janv. 2010, n° 08-42.616, RDT 2010. 239, obs. Pignarre).

Jurisprudences nombreuses sur le non respect des préconisations dans le cadre d'aptitude avec réserves, aménagement de poste....étant précisé que cela peut se cumuler avec une discrimination (déroulement de carrière/au regard de collègue de travail : un avis d'aptitude ne peut pas justifier une différence de traitement fondée sur l'état de santé, sur le handicap

## **2. HARCELEMENT SEXUEL**

# 1 – Le harcèlement sexuel est un délit pénal

Article L1153-1 du Code du Travail (Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 1)

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° **Soit de harcèlement sexuel**, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;



b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° **Soit assimilés au harcèlement sexuel**, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

**2 - Le Code du travail prévoit également des dispositifs de protection spécifiques des salariés, des agents publics, stagiaires ou personnes en formation, sans distinction.**

**Article L1153-2 du Code du travail (Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 7)**

**Aucune personne** ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits **ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.**

## Article L1121-2 du Code du Travail (Création LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 7 (V))

**Aucune personne** ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, **pour avoir signalé ou divulgué des informations** dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi.

### 3 - L'employeur a des obligations de prévention spécifique

#### Article L1153-5 du Code du Travail ( Modifié par LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V)

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

**Article L1153-5-1 du Code du Travail (Création LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V))**

Dans toute entreprise employant **au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

**Article L1153-6 du Code du Travail (Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7)**

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

## ***4 - L'appréhension du harcèlement sexuel au travail a été introduite pour la première fois dans le Code du travail en 1992.***

Elle ne concernait que les abus d'autorité exercés par les supérieurs hiérarchiques.

Puis la définition du harcèlement sexuel a été élargie à plusieurs reprises, jusqu'à la Loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail entrée en vigueur le 31 mars 2022.

**Le terme « sexiste » a été ajouté par la Loi de 2021 précitée**, ainsi que trois alinéas relatifs à la pluralité d'auteurs de harcèlement sexuel.

**Cette réforme vise à aligner la définition du harcèlement sexuel au travail avec le harcèlement sexuel au sens de l'article 222-33 du Code pénal.**

Elles s'inscrivent dans le mouvement de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes.

## I. Ajout du sexisme au sein de la définition du harcèlement sexuel

Jusqu'alors, le sexisme était un comportement « discriminatoire » condamné sous une forme de harcèlement moral (Crim., 11 juill. 2017, n°16-85.214).

La Loi du 2 août 2021 prévoit désormais que le sexisme entre dans le champ du harcèlement sexuel.

Cette réforme vise notamment à sanctionner les « outrages sexistes » au travail.

## II. Cependant, la portée en droit social est relative car les harcèlements sexuel et moral, connaissent des régimes juridiques similaires :

- La prévention du harcèlement sexuel

L'employeur est soumis à une obligation de sécurité, il doit donc empêcher la survenance d'agissements de harcèlement sexuel ou moral, y mettre un terme et les sanctionner.

- Quelques mesures spécifiques d'informations sont prévues pour le harcèlement sexuel.
  - La preuve du harcèlement sexuel au travail

Comme le harcèlement moral, la charge de la preuve devant le juge prud'homal est allégée en ce que le demandeur doit seulement établir des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Cependant, le harcèlement sexuel peut être reconnu à partir **d'un fait unique** (Soc. 17 mai 2017, n°15-19.300) contrairement au harcèlement moral nécessitant une répétition.



- Les sanctions

Pénalement les harcèlements sexuel et moral sont des délits punis de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende mais il existe des circonstances aggravantes pour le harcèlement sexuel pouvant porter la répression à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. En droit du travail, les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées à l'encontre du salarié auteur du harcèlement moral ou sexuel sont les mêmes.

### III. Ajout de la possible pluralité d'auteurs de harcèlement sexuel au travail

Le nouveau texte reprend les règles de l'article 222-33 du Code pénal concernant les divers auteurs de harcèlement sexuel au travail dans le but de condamner « le harcèlement de rue » ou le « raid numérique ».

Le harcèlement sexuel, selon le Code du travail, **peut désormais être constitué par différents auteurs, avec ou sans concertation**, mais ayant conscience que leurs propos ou comportements caractérisent une répétition ou lorsque l'un d'eux est l'instigateur.

En réalité, la pluralité d'auteurs, les complices ou coauteurs, pouvaient déjà être reconnus et sanctionnés par le juge prud'homal puisque la définition du harcèlement sexuel n'identifie pas l'auteur de celui-ci.

- Possibilité est déjà admise pour le harcèlement moral, notamment en cas de harcèlement dit « managérial » lié aux méthodes de gestion utilisées par l'employeur (Soc., 10 nov. 2009, n°07-45.321) pour lequel, l'auteur ou les auteurs ne doivent pas nécessairement être en contact direct avec le salarié victime.
- Néanmoins, cette réforme permet de clarifier les situations pouvant donner lieu à harcèlement sexuel au travail.
- **Elle permet une cohérence entre le droit pénal et le droit du travail** et sert d'orientation aux acteurs du droit du travail, tels que les employeurs, les salariés, les instances de représentation du personnel ou encore les juges prud'homaux et les médecins du travail.

# **3. DISCRIMINATIONS**

## 1. Le principe de non-discrimination

Ce principe a au départ été conçu comme une exigence éthique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (loi du 22 décembre 1972), puis étendu à tous les travailleurs, de son recrutement à la rupture du contrat (y compris stage)

La discrimination est un traitement défavorable envers une personne et qui remplit 2 conditions cumulatives :

- être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...);
- relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

La liste des motifs discriminatoires évolue régulièrement sous l'influence du droit communautaire.

Pour autant, la multiplication des motifs de discrimination prohibés n'interdit pas à l'employeur toute différence de traitement entre les salariés, l'essentiel étant que cette différence ne repose pas sur un motif illicite.

## Le principe de non-discrimination (Articles L1132-1 à L1132-4)

- Article L1132-1 du Code du Travail

### **Aucune personne ne peut être écartée :**

- d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,

- **aucun salarié** ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte,

notamment en matière de :

- Rémunération
- intéressement ou de distribution d'actions
- de formation
- **de reclassement**, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat

## en raison de

- son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse,
- de ses caractéristiques génétiques,
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à :
  - une ethnie, une nation ou une prétendue race
- de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire



**ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap**

- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,

- de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

■ Laurent LAILLET 06.03.82.91.15

## **Article L1132-2**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 **en raison de l'exercice normal du droit de grève.**

## **Article L1132-3**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire **pour avoir témoigné** des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

## **Article L1132-3-1**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des **fonctions de juré ou de citoyen assesseur.**

### Article L1132-3-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 **pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité.**

### Article L1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est **nul**.

## ■ Les discriminations prohibées

- C'est l'ensemble de la relation de travail qui se trouve protégée par les textes, de l'embauche, à la rupture du contrat de travail. (rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat)

- Les motifs de discrimination sont visés à la fois par le Code pénal (C. pén., art. 225-1) et par le Code du travail (C. trav., art. L. 1132-1).

- La personne victime d'une telle discrimination a donc le choix entre plusieurs fondements juridiques pour tenter une action en justice, soit la voie civile, soit la voie pénale, soit les deux

## ■ Le régime de la discrimination

Le salarié ayant été victime d'une discrimination ne disposera généralement d'aucune preuve, car il n'a pas accès aux documents de l'entreprise et qu'il lui sera difficile de recueillir des témoignages.

Il pourra obtenir l'aide :

- De l'inspecteur du travail pourra alors être salvatrice ( accès aux registres et documents obligatoire, et interroger les cadres de l'entreprise responsables de la gestion des carrières et des salaires dans l'entreprise, dresser un procès-verbal ou bien d'adresser, en sa qualité de fonctionnaire, un rapport au parquet de la juridiction compétente (C. pr. pén., art. 40°.)
- Du juge : il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (C. trav., art. L. 1134-1 . Le juge forme sa conviction au vu de ces différents éléments. En cas de besoin, il peut ordonner toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

## ■ Les sanctions des discriminations prohibées

Le Code du travail prévoit que la disposition ou l'acte constitutif d'une discrimination est nul de plein droit à l'égard du salarié, c'est-à-dire qu'il n'existe plus.

Dans le cas d'un refus d'embauche, cette disposition est toutefois inadéquate, car le candidat rejeté n'a pas la qualité de salarié, et qu'il est impossible d'imposer à l'employeur de recruter ledit candidat.

Les sanctions pénales semblent donc plus adaptées, et plus efficaces, mais le procès plus difficile à mener.

La discrimination commise par un employeur est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (C. pén., art. 225-1 et 225-2 ).

## ■ Les actions en matière de discriminations

Les actions de groupe sont possibles, lorsque plusieurs personnes s'estiment victimes d'une discrimination, d'introduire une action de groupe devant le juge en vue de faire cesser le manquement ou d'obtenir la réparation du préjudice subi : mise en demeure obligatoire, délai de 6 mois puis saisine du juge.

## □ Illustrations légales et jurisprudentielles de la prohibition des discriminations liées à l'état de santé ou au handicap

- Cass. soc., 16-02-2005, n° 02-43.402, FS-P+B

Est nulle la rupture du contrat de travail prononcée pendant la période d'essai pour un motif discriminatoire lié à l'état de santé du salarié.

- Art. L5213-6-1, Code du travail

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un **réfèrent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

A la demande du travailleur concerné, **le réfèrent participe au rendez-vous de liaison** prévu à l'article L. 1226-1-3 du présent code ainsi qu'aux échanges organisés sur le fondement du dernier alinéa du I de l'article L. 4624-2-2. Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.



- Cass. soc., 13-01-1998, n° 95-45.439 et Cass. soc., 16-05-2000, n° 97-42.410

Dès lors que le salarié a tenté de reprendre son activité professionnelle dans le délai prévu par le contrat de travail, le licenciement est

- Cass. soc., 28-05-2014, n° 13-12.311, FD-

Est disciplinaire de la part de l'employeur le licenciement intervenu peu de temps après l'expiration de la période de

- Cass. soc., 05-02-2020, n° 18-22.399, F-D

L'engagement d'une procédure de licenciement quelques jours après la réception par l'employeur du courrier du salarié l'informant de ses difficultés de santé en relation avec ses conditions de travail, laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

- Cass. soc., 22-06-2017, n° 16-11.595, F-D

L'avis du médecin du travail sur l'aptitude d'un salarié à occuper un poste de travail s'imposant aux parties, en particulier à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, la salariée licenciée pour avoir refusé de rejoindre son poste à Roissy, incompatible avec les restrictions émises par le médecin du travail a fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé, caractérisant un trouble manifestement illicite.

- Cass. soc., 03-06-2020, n° 18-21.993, FS-P+B

Est nul, en ce qu'il est constitutif d'une discrimination à raison d'un handicap, le licenciement dès lors que l'employeur, nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, ne justifiait pas d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié, et qu'il n'avait pas consulté le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié, ce dont il résulte que l'employeur avait refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver un emploi

- Laurent LAILLET 06.03.82.91.15

## EN CONCLUSION

- Grande difficulté à établir le harcèlement moral
- Ne pas confondre avec les autres violences et RPS
- Ne pas être instrumentalisé
- Quasi impossibilité à faire le lien entre la santé et le travail

# MERCI DE VOTRE ATTENTION

**Laurent LAILLET**  
06 03 82 91 15  
ll@carlini-avocats.com  
SEL CARLINI & ASSOCIES

