

# Le Harcèlement

## Un processus d'usure Psychologique

### Plan

<b>LE HARCELEMENT</b> .....	1
<b>UN PROCESSUS D'USURE PSYCHOLOGIQUE</b> .....	1
<b>PLAN</b> .....	1
<b>ANALYSER LA SITUATION</b> .....	2
ETES-VOUS UN SUJET "A RISQUE" ? .....	2
QUI EST L'AUTEUR DU HARCELEMENT ? .....	2
AGIT-IL (OU ELLE) DE SON PROPRE CHEF OU SUR INSTRUCTION ? .....	2
QUEL EST LE BUT POURSUIVI ? .....	2
POURQUOI ? .....	2
<b>LA SITUATION PEUT-ELLE S'ARRANGER OU LA RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL EST-ELLE LA SEULE ISSUE ?</b> .....	3
<b>QUELLE EST LA SOLUTION POSSIBLE ?</b> .....	4
LA POURSUITE DU CONTRAT DE LA RELATION DE TRAVAIL .....	4
LA RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL .....	4
<b>REUNIR LE PLUS GRAND NOMBRE D'ELEMENTS DE PREUVE POSSIBLE</b> .....	5
COMMENT FAIRE ? .....	5
<i>Dans l'entreprise</i> .....	5
<i>A l'extérieur de l'entreprise :</i> .....	5
<i>Prendre soin de sa santé en s'extrayant du contexte de harcèlement</i> .....	5
<b>QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE POUVANT ETRE UTILISEES DANS LES AFFAIRES DE HARCELEMENT</b> .....	6
UN PHENOMENE ANCIEN .....	6
JURISPRUDENCE DE DROIT DU TRAVAIL .....	6
<i>La preuve du harcèlement</i> .....	6
<i>Résiliation judiciaire du contrat de travail</i> .....	6
<i>Jurisprudence de droit de la sécurité sociale</i> .....	7
<i>Jurisprudence de droit pénal</i> .....	7
<i>Indemnisation du préjudice moral</i> .....	7

## **ANALYSER LA SITUATION**

La mise en œuvre d'un processus d'usure psychologique n'est pas le fait du hasard. Elle trouve son origine soit dans une cause objective, soit dans la perversité de celui qui le met en œuvre et le poursuit.

Lorsqu'il existe une cause objective d'insatisfaction de l'auteur du harcèlement, la situation peut s'améliorer après une discussion constructive. En revanche, lorsque la victime n'a rien à se reprocher le parcours risque d'être long et difficile. Dans les deux cas, il nous semble indispensable de procéder à une analyse la plus objective possible de la situation. Les questions qui suivent peuvent constituer un guide facilitant cette analyse.

### ***Etes-vous un sujet "à risque" ?***

- ✓ Etes-vous salarié protégé ?
- ✓ Avez-vous été absent pendant une longue période ?
- ✓ Etes-vous l'un des salariés les mieux payés ?
- ✓ Allez-vous atteindre l'âge de cinquante ans ou venez-vous de le dépasser ?

### ***Qui est l'auteur du harcèlement ?***

- ✓ l'employeur ;
- ✓ le supérieur hiérarchique direct ;
- ✓ un collègue de travail ;
- ✓ plusieurs personnes.

### ***Agit-il (ou elle) de son propre chef ou sur instruction ?***

- ✓ Lorsque l'auteur du harcèlement est l'employeur la réponse à cette question ne fait pas de doute : il agit de son propre chef.
- ✓ En revanche, lorsqu'il s'agit du supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou de plusieurs personnes, même s'il n'est pas souvent possible de connaître la réponse avec certitude, il est nécessaire d'y réfléchir pour avoir une idée de l'étendue du problème et de sa gravité.

### ***Quel est le but poursuivi ?***

- ✓ réprimander un comportement fautif qui vous est reproché ;
- ✓ vous faire comprendre un sujet d'insatisfaction sans oser vous réprimander ;
- ✓ asseoir son autorité (nouvel employeur, nouveau chef) ;
- ✓ obtenir votre démission ;
- ✓ vous asservir totalement, vous faire plier en toutes circonstances.

### ***Pourquoi ?***

- ✓ Parce qu'il (ou elle) n'ose pas dire les choses en face ;
- ✓ parce qu'il (ou elle) fait cela avec tout le monde ;
- ✓ parce que l'entreprise connaît des difficultés économiques et désire éviter le coût d'un plan social ou du licenciement pour motif économique de plusieurs salariés ;
- ✓ parce qu'il (ou elle) veut vous pousser à la démission pour éviter le coût de votre seul licenciement ;
- ✓ parce qu'il (ou elle) ne vous supporte plus pour des raisons extra-professionnelles (discrimination syndicale, représentants du personnel, salariés bénéficiant d'une protection exorbitante du droit commun) ;
- ✓ parce qu'il (ou elle) est pervers(e).

## LA SITUATION PEUT-ELLE S'ARRANGER OU LA RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL EST-ELLE LA SEULE ISSUE ?

Les réponses aux cinq groupes de questions que comporte [l'analyse de la situation](#) permettent d'avoir une idée assez précise des motivations et de la détermination de la personne qui est à l'origine du harcèlement.

Ainsi, lorsqu'on parvient à la conclusion que son attitude n'est que passagère et constitue une réponse maladroite à une erreur effectivement commise, il est vraisemblable qu'une discussion franche et constructive suivie d'un changement d'attitude de la part de celui (ou celle) qui se sent harcelé(e), permettra de rétablir des relations normales.

En revanche, s'il existe un contexte "à risque" tel qu'une récente désignation aux fonctions de représentant syndical, que la victime n'a rien à se reprocher professionnellement et qu'elle fait cependant l'objet d'un harcèlement émanant d'une personne ayant autorité sur elle, il y a peu de chance que la situation ne s'améliore.

Dans les hypothèses de ce genre, avant d'aller plus loin, il convient de déterminer [quelle est la solution](#). Quelle que soit cette solution et tant que la limite de la résistance n'est pas trop proche, il est nécessaire, à tout moment, de penser à [réunir le plus grand nombre de preuves](#) possible du harcèlement dont vous êtes l'objet.

## QUELLE EST LA SOLUTION POSSIBLE ?

Deux solutions principales peuvent être distingués : la poursuite de la relation de travail ou sa rupture.

### ***La poursuite du contrat de la relation de travail***

Lorsque l'auteur du harcèlement est l'employeur lui-même, il nous semble illusoire d'essayer de le contraindre à poursuivre une relation dont tout démontre qu'il ne veut plus.

En revanche, lorsque la difficulté provient d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail (n'agissant pas sur instructions de l'employeur) il peut être possible de tenter de préserver la relation de travail. La difficulté provient de ce qu'une telle solution n'est dans bien des cas envisageable qu'après la mutation dans un autre service de l'un des "protagonistes" du harcèlement. Or, une mutation n'est possible que pour autant que l'entreprise ou l'administration est d'une taille suffisante.

Même lorsque cela est le cas, on peut relever que, dans la majorité des cas, la solution qui est proposée réside dans la mutation **de la victime** et non de la personne qui s'est rendue coupable du harcèlement. Cette solution, trop souvent présentée comme "une faveur" faite à la victime ne constitue qu'un pis aller. En effet, même si elle permet de "sauver" la relation de travail, elle ne peut que renforcer la forte sensation d'injustice que connaît déjà la victime dans la plupart des cas.

Dans les petites entités aucune mutation, aucun changement de service ne peut être envisagé. La solution réside alors soit dans le départ de l'auteur du harcèlement soit dans celui de la victime.

### ***La rupture de la relation de travail***

C'est, dans un grand nombre de cas la seule issue envisageable. Nous savons d'ailleurs qu'un grand nombre de médecin recommande à leur patient de quitter l'entreprise pour préserver leur santé et leur équilibre psychologique.

Lorsque la décision de rompre le contrat de travail est prise par la victime, il est nécessaire qu'elle s'entoure d'un certain nombre de précautions pour ne pas perdre tout espoir d'être indemnisé par les ASSEDIC. Elle aura intérêt, dans un premier temps, à réunir le plus grand nombre d'éléments de preuve possible puis, au moment de la rupture, elle sera particulièrement vigilante à la façon dont elle rédigera la lettre exposant les motifs de son départ. (plusieurs modèles de lettre sont annexés à notre ouvrage).

## REUNIR LE PLUS GRAND NOMBRE D'ELEMENTS DE PREUVE POSSIBLE

Cette rubrique est celle qui est le plus particulièrement développée dans l'ouvrage LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL publié aux éditions Delmas dans la collection Delmas Express. Sur ce point nous ne pouvons que vous conseiller de vous y reporter.

Schématiquement il convient cependant de retenir qu'il importe de :

- ✓ **Ne pas subir ;**
- ✓ **Tout noter ;**
- ✓ **Communiquer et de se faire aider que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise**

### COMMENT FAIRE ?

#### Dans l'entreprise

- :Faire usage du droit d'expression reconnu par la loi
- Interpeller courtoisement mais expressément l'auteur du harcèlement ;
- Informer son employeur ;
- Attirer l'attention de ses collègues de travail ;
- S'adresser aux institutions représentatives du personnel (D.P. Membres du CHSCT; Membres élus du C.E. Délégués Syndicaux...)
- Consulter le médecin du travail (si l'entreprise dispose d'un centre de médecine du travail qui lui est propre).

#### A l'extérieur de l'entreprise :

- Parler à ses proches ;
- S'adresser à l'inspection du travail (cf. [Quelques adresses utiles](#) ;
- consulter le médecin du travail (lorsqu'il s'agit d'un centre inter-entreprises) ;
- consulter son médecin traitant et, en cas de besoin, un spécialiste de la souffrance psychologique (psychiatre, psychologue etc...).
- Consulter un syndicat ; (cf. [Quelques adresses utiles](#))
- Consulter une association spécialisée (cf [Quelques adresses utiles](#))
- Consulter un avocat

#### Prendre soin de sa santé en s'extrayant du contexte de harcèlement

- En cas de besoin, s'arrêter de travailler ;
- Utiliser les droits d'alerte et de retrait ;
- Prendre acte de la rupture du contrat de travail ou faire prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail ;

## Quelques décisions de jurisprudence pouvant être utilisées dans les affaires de harcèlement

### ***Un phénomène ancien***

Si l'expression "harcèlement moral" est apparue relativement récemment la plupart des agissements répréhensibles qu'elle induit existent depuis des décennies. Vous pouvez consulter des extraits de [trois décisions anciennes](#) qui le démontrent amplement.

A l'heure actuelle on trouve des décisions de jurisprudence rendues par les juridictions du contrat de travail, par celles de la sécurité sociale, et par des juridictions pénales.

### ***Jurisprudence de droit du travail***

#### **La preuve du harcèlement**

Les dispositions devant être insérées dans le code du travail simplifieront la tâche des personnes subissant des agissements de harcèlement sur le lieu de travail. Cette modification doit être largement approuvée. En effet, jusqu'à présent l'une des difficultés majeure de cette matière a consisté à rapporter la preuve des agissements répréhensibles

Dans certaines circonstances des décisions ont contribué à apporter des éléments de réponse à la problématique de la preuve.

En désignant des conseillers rapporteurs ayant pour mission de constater les faits

Un jugement du [Conseil de Prud'hommes de Saint Germain en Laye le 18 novembre 1998](#) qui, après avoir ordonné avant dire droit la désignation de conseillers rapporteurs qui devaient se rendre chez l'employeur pour constater les faits de harcèlement systématique, a tiré les conséquences du refus de l'employeur de laisser lesdits conseillers accomplir la mission qui leur avait été impartie.

- En retenant le "passé judiciaire" provoqué par les décisions et agissements d'un chef de service harceleur

Ainsi un jugement du [conseil de prud'hommes de Paris du 15 décembre 1999](#) a retenu "*qu'il n'est pas concevable que, dans l'entreprise, alors même que deux autres salariés licenciés suite à des harcèlements moraux du même Directeur, Monsieur COCCOLI, l'employeur ne soit pas au courant de ce qui se passe avec cette personne, d'autant que ces deux licenciements ont fait l'objet de procédures, tant devant le conseil de prud'hommes que devant la cour d'appel* "

#### **Résiliation judiciaire du contrat de travail**

##### **En référé**

Girard / Labrousse "Anne-Marie coiffure"

- [Ordonnance du CPH de Mont de Marsan](#) : 16 juin 1998 ;
- [Cour d'Appel de Pau](#) : 15 février 1999

Beziat / Eurocamp - Monsieur Jacques Lacombe

## Le HARCELEMENT : Un Processus d'usure Psychologique.

- [Ordonnance du CPH de Mont de Marsan](#) (8 septembre 1998)

### Sur le fond

Gavin / SA France Restauration rapide

- [CPH de Montluçon 25 février 1997](#)
- [Cour d'Appel de Riom](#) (28 octobre 1997)
- [Cour de Cassation \(Ch. Soc.\)](#) (15 mars 2000)

**L'employeur qui n'entreprend aucune démarche lorsque des faits de harcèlement sont dénoncés, assume les conséquences de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par la victime du harcèlement.**

### Jurisprudence de droit de la sécurité sociale

L'arrêt de travail consécutif au choc émotionnel provoqué par les faits de harcèlement est un accident du travail.

Viard / Caisse Régionale Assurance Maladie d'Ile de France (CRAMIF)

- [Jugement du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociales de Versailles](#) (21 janvier 1999)
- Arrêt confirmatif de la Cour d'Appel de Versailles

La tentative de suicide commise sur le lieu de travail par une salariée victime de brimades, sanctions injustes, mise en quarantaine doit être prise en charge au titre de la législation relative aux accidents du travail.

Rousseaux / CPAM des Vosges

- [Jugement du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociales des Vosges](#) (28 février 2000)

### Jurisprudence de droit pénal

Le 26 février 2001 le tribunal correctionnel de la Roche sur Yon a reconnu un employeur, Monsieur Maxime Bonnet, coupable d'avoir soumis plusieurs de ses salariés à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine, commis des violences ayant entraîné des ITT supérieures à 8 jours. Les faits de l'espèce et le détail des condamnations prononcées se trouvent sur le [texte intégral de cette décision](#) que nous reproduisons.

### Indemnisation du préjudice moral

Au regard de l'évolution des décisions prononcées tant par les conseils de prud'hommes que par les cours d'appel, il semble que l'on assiste à une amélioration progressive du montant des dommages et intérêts accordés aux victimes de harcèlement moral. Cette évolution, qui va dans le bon sens, ne semble cependant pas encore totalement satisfaisante.

[Par une décision du 18 octobre 2000 le conseil de prud'hommes de Paris a condamnée la société Gérôme Coiffure \(franchiseur des salons de coiffure Jean Louis David\) à payer à une cadre la somme de 500.000 Francs à titre de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral et sexuel qu'elle avait subi de la part de Monsieur Falco, gérant technique du salon dans lequel elle travaillait, pendant une année.](#)

## **Le HARCELEMENT : Un Processus d'usure Psychologique.**

La société employeur a interjeté appel de cette décision.

Par un arrêt en date du [15 mai 2001 la 18<sup>ème</sup> chambre \(section D\) de la cour d'appel de Paris](#), après avoir écarté la qualification de harcèlement sexuel a constaté l'existence d'un harcèlement psychologique. Bien qu'elle ait également constaté que cette situation avait entraîné un arrêt de travail pour maladie pendant trois années et constaté que la société employeur "*portait une part de responsabilité majeure dans la situation*", la cour a considéré que le préjudice de la salarié pouvait être réparé par l'allocation d'une somme de 100.000,00 F.

Par un [arrêt en date du 11 octobre 2000](#) la Cour d'appel de Colmar a confirmé le jugement d'un conseil de prud'hommes qui avait condamné la société Fischer Rosemount à payer à une salariée la somme de 400.000,00 Fr "*évaluation qui mérite d'être confirmation eu égard aux circonstances ayant précédé le licenciement, notamment l'ingérence intolérable de l'employeur dans la vie privée de sa salariée eu égard notamment à l'ancienneté de celle-ci (plus de 19 ans) à son âge (40 ans) et aux difficultés rencontrés par elle pour retrouver un emploi* "