



5, Boulevard Clémenceau  
18000 BOURGES  
Tél. : 02.48.65.36.25  
Fax : 02.48.65.50.27  
e.mail : [cgt.ul.bourges@wanadoo.fr](mailto:cgt.ul.bourges@wanadoo.fr)  
Blog : <http://cgt.ul.bourges.over-blog.com>

# La Vie de l'U.L.



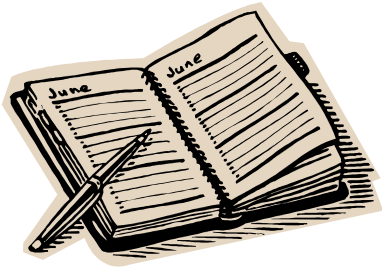
JANVIER 2009 - N°57

---

## **STRESS ET HARCELEMENT AU TRAVAIL**



***Comprendre pour mieux se  
défendre !***



## SOMMAIRE

- ✓ Comment reconnaître et définir le harcèlement Pages 3 à 7
- ✓ Comment agir et se défendre face au harcèlement Pages 8 à 12
- ✓ Où s'adresser pour dénoncer et faire reconnaître le harcèlement Pages 13 à 15
- ✓ Tribunaux compétents pour juger le harcèlement Pages 16 à 24
- ✓ Recours des fonctionnaires devant le Tribunal Administratif Pages 25 à 26
- ✓ Annexes : Textes Législatifs Pages 27 à 33
- ✓ Aperçu jurisprudentiel Pages 34 à 36
- ✓ Adresses et numéros de téléphone utiles Pages 37 à 38

# COMMENT RECONNAITRE ET DEFINIR LE HARCELEMENT

## 1/ LE HARCELEMENT MORAL

Notion apparue en Suède en 1993 sous le nom de Mobbing.

Les définitions de harcèlement moral mettent principalement en évidence tantôt le caractère répétitif des agissements, tantôt la gravité, l'intensité et les conséquences des actes dans les pays nordiques.

Ainsi certains psychosociologues suédois ont donné plusieurs définitions au cours des dernières années :

- En 1996 : « *enchaînement, sur assez longue période, de propos et d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers un tiers* »
- En 1998 : « *toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes écrits pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité et/ou l'intégrité physique et psychique d'une personne et mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail* ».



Ces psychosociologues défendent également la thèse de la conception situationniste, selon laquelle les contextes sociétaux et certains types d'organisation favorisent le harcèlement. Pour ces raisons, comprendre le harcèlement suppose connaître à la fois les causes individuelles et situationnelles.

En France, la définition du harcèlement moral est apparue dans le Code du travail avec la loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002 et a été définie comme un **ensemble d'agissements répétés "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"** .

Le harcèlement moral génère une souffrance au travail. Ressentir de la souffrance au travail ne suffit pas à définir la situation comme du harcèlement. D'autres critères entrent en compte tels que la chronicité, la répétition et le caractère insidieux de l'agression. Celle-ci est soit physique, soit morale et à la source d'une souffrance morale intense, souffrance qui ne se dit qu'à demi mot.

La peur, la honte, le sentiment de non valeur, d'incapacité renforcent l'isolement. Ces violences s'inscrivent dans une stratégie où la victime s'est laissée emprisonnée. Elles visent la domination, la négation de l'individu ou de sa place dans un système. Le harcèlement n'est pas un problème inter individuel mais inhérent à un collectif professionnel.

L'objectif du harcèlement est soit :

- **Institutionnel** , pour contourner les procédures de licenciement et gestion du personnel.
- **Individuel** , destruction d'autrui et valorisation de son propre pouvoir, envie et jalousie, comparaison sociale malsaine, discrimination.

Le harcèlement est souvent associé à une désolidarisation entre les salariés, à savoir une perte du sentiment d'appartenance à un groupe, la difficulté à trouver des recours extérieurs. Il n'y a pas de réactions collectives car il est difficile d'en identifier les responsables (phénomène diffus, ciblé sur un nombre restreint de personnes) et qu'il s'appuie souvent sur une désorganisation du lien social (absence de toute forme de contrepoids par les salariés à une déstabilisation psychologique de ses membres, faiblesse des syndicats, organisation individuelle des tâches).

## **Le processus du harcèlement :**

Donner du sens en s'attribuant les responsabilités :

La victime ne comprend pas ce qui lui arrive mais cherche à démontrer qu'elle est compétente et digne. Elle vit un stress important et cherche à se défendre d'une injonction qui reste enfermée dans le non dit. Elle s'épuise peu à peu. Dans un premier temps la victime se remet en question, s'attribue la cause de son isolement, du discours latent qui existe tout en cherchant à exprimer et faire entendre sa bonne foi.

L'isolement est une seconde caractéristique du processus de harcèlement moral. Les collègues sont amenés à voir qu'effectivement, comme le souligne l'agresseur, la victime est désagréable au travail... Il s'allie les collègues de travail.

Après avoir cherché à faire reconnaître qu'elle travaille correctement et honnêtement, le plus souvent en s'investissant beaucoup, la victime se soumet, humiliée, (démission, arrêt maladie) ou proteste (mise en place d'une procédure judiciaire).

## **Les méthodes du harcèlement**

**Exclusion de la victime de toute relation socioprofessionnelle** : Le harceleur fait comme si la personne n'existait pas (ne pas la saluer ni lui parler), forme de mise en quarantaine. Des attitudes humiliantes (haussement d'épaules, mimiques ou gestes méprisants, détournement de tête, claquement de portes), des propos offensants ou rumeurs peuvent être lancées.

**Le travail de la victime est remis en question** : En ne lui reconnaissant pas la qualité du salarié ou de son investissement professionnel. Pour y parvenir, la victime :

- ✚ Se voit attribuer des objectifs inaccessibles et irréalistes
- ✚ N'a pas de travail, pas de mission et est confrontée au désœuvrement qui va enlever tout sens au travail.
- ✚ Doit réaliser des tâches qui n'ont aucun sens et qui sont donc humiliantes.
- ✚ Doit réaliser une tâche vague « *vous savez ce qu'on attend de vous* » sans que les repères nécessaires à son bon accomplissement ne lui soient donnés.
- ✚ Doit veiller à être performante, productive sans que la qualité du service n'en pâtisse !!



**Manipulation de la communication** : La victime n'a plus accès aux informations. Aucune demande d'explication ne débouche. L'agresseur va interpréter de façon malveillante les propos de la victime pour rallier à lui les tiers. La communication est soit supprimée (isolement presque total) ou pervertie (donner de fausses informations pour remplir une tâche, propos humiliants) pour isoler la victime et lui retirer tout soutien, tout réseau relationnel qui l'aiderait normalement à s'adapter à de nouveaux stress.

**Les conditions de travail de la victime sont dégradées** : *Pour les cadres*, c'est l'image symbolique de ses responsabilités et respectabilité qui est touchée. Ex : taille du bureau, déménagement dans un plus petit local, dans un lieu moins accessible par les autres salariés.

*Pour les employés*, on va leur manifester une mésestime en les éloignant spatialement, en leur donnant des équipements abîmés, vieux rideaux pour remplacer un store « abîmé » par inadvertance...

**Les collègues de travail** : Dans un premier temps, ils peuvent croire les discours de l'agresseur, à savoir que la victime est incompétente et la cause de ce qui se passe et ne pas comprendre ce qui est

réellement en jeu. Dans un second temps, les collègues peuvent percevoir la manipulation dont ils ont été l'objet et ressentir des injonctions au silence. Auquel cas, la situation de harcèlement dont ils sont témoins pourrait être la leur.

Les témoins se taisent plutôt que d'être seuls à dénoncer la situation et n'avoir aucun poids si ce n'est de se mettre soi-même en danger.

Le harcèlement prend place dans un milieu où le lien social, la solidarité collective sont faibles.

## Pourquoi le harcèlement atteint-il l'individu ?



Parce qu'il y a *négligence de l'autre* au travers d'une pression qui vise sa soumission ou sa démission.

On ne lui reconnaît plus ses droits fondamentaux ni le respect. Le harcèlement porte atteinte à l'intégrité physique et psychique de l'individu et à sa dignité. En détruisant Autrui, l'agresseur cherche à valoriser son

propre pouvoir. L'agresseur refuse de communiquer avec la victime et manipule la communication avec les tiers (témoins).

Parce que le harcèlement a une *dimension collective*. La victime est privée de tout support social, de tout réseau pour affronter un tel stress répété. Elle est isolée dans une peur qui l'empêche de vivre.

En *l'excluant d'un système relationnel*, on provoque une destruction du sujet dans la mesure où on ne le reconnaît pas. En éthologie, l'exclusion d'un animal de sa horde est une condamnation à mort.

Sans son groupe d'appartenance ou de rattachement, le sujet est voué à sa fin.

*Parce que le travail n'a plus de sens*. Normalement le travail participe à la reconnaissance des compétences et valeurs de l'autre dans un champ défini. C'est un élément qui participe à la construction du sujet. En travaillant, tout individu attend une reconnaissance et une rétribution financière mais aussi morale. C'est à dire qu'en plus de sa paye, il obtient normalement la considération et l'estime de ses collègues, donc de sa valeur personnelle. Dans le cas du harcèlement, le sujet est privé de cette reconnaissance fondamentale. Ce n'est pas lui au sein du travail qui est touché mais la destruction complète de sa valeur en tant que sujet. Parce que la victime se sent inutile, dévalorisée. Normalement le travail participe au sens de notre existence, le statut professionnel complète notre identité, l'image et l'idée que l'on se fait de soi-même. Chacun a besoin de donner du sens à ce qui lui arrive et fait. Il en va de même pour le travail. Dans le cas du harcèlement, le sujet ne peut plus accorder de sens à son travail ni à ce qui lui arrive. *Il ne comprend pas, ne contrôle ni ne maîtrise ce qui se passe.*

*La victime ne peut pas prévoir ce qui va se passer* ce qui renforce le stress. Le fait de ne rien pouvoir contrôler crée un état d'impuissance qui se surajoute à la souffrance déjà ressentie. La personne se sent démunie.

La victime cherche avant tout à réduire l'angoisse, n'y arrive pas et augmente encore plus son état. Elle n'arrive plus à traiter les informations pertinentes dans son environnement, commet des erreurs qui la font entrer dans un cercle vicieux.

## Effets sur la santé :

**Aspects cliniques du harcèlement moral :** Comme nous l'avons déjà vu le harcèlement est un phénomène insidieux, répétés dans le temps. Si on a du mal à identifier le harceleur, c'est bien parce qu'il agit par le « non dit », manipulant le sujet et les tiers. Progressivement la victime est isolée sans qu'on ne lui reconnaisse plus de capacités professionnelles. Cela aboutit à une destruction psychologique voire à une solution radicale à savoir le suicide de la victime.

## **Les symptômes :**

**-Stress traumatiques :** Manifestations de peurs à retardement, angoisses au souvenir de la situation, cauchemars, pensées et images qui s'imposent, alcoolisation, prise de produits, violences envers soi ou autrui.

**-Appréhension de l'imprévisible (symptomatologie anxieuse) :** Boule dans la gorge, tremblements, sudations, tachycardie, trouble de l'endormissement, difficulté de concentration.

La peur de ne pas arriver à être à la hauteur, la rumination entraîne progressivement une situation d'épuisement moral. La victime, débordée sur le plan émotionnel devient irritable, agressive, désagréable...Elle n'arrive plus à réagir de manière adaptée et commet alors des erreurs dont l'agresseur s'emparent rapidement. Ces signes servent à alimenter le discours officiel du harceleur, à savoir qu'il n'est pas possible de travailler normalement avec la personne et qu'elle se plaint de subir des événements dont en fait elle est la cause !!!...On ne peut lui confier certaines tâches puisqu'elle ne semble plus motivée et fait des erreurs....

**- L'enfer de l'isolement et du retrait (symptomatologie dépressive) :** Les propos qui visent à humilier, vexer, blesser la victime, le sentiment d'être seule face à la situation voire d'en être la cause vont progressivement faire vaciller le sentiment d'estime de soi. Au-delà du sentiment de culpabilité, d'avoir une vision négative de l'avenir, une perte de plaisir, une humeur triste, une fatigue, des troubles du sommeil, un retrait et isolement, s'associent des troubles des conduites alimentaires. Sa vie devient parasitée par la souffrance infligée au travail et les conséquences touchent ses relations sociales et familiales. Une incompréhension entache progressivement son rapport aux autres. La victime est de plus en plus repliée sur elle-même, coupée du monde extérieur et est obnubilée par la peur du travail. Elle n'arrive plus à être disponible pour ses enfants, son conjoint... Elle est fatiguée le week-end et ne goûte pas de plaisir avec les amis qui ne la reconnaissent plus.



**- Passage à l'acte ou en finir avec soi :** Une prise en charge de la dépression doit pouvoir se réaliser rapidement afin de prévenir un passage à l'acte suicidaire qui a lieu quand le sujet n'entrevoit plus aucune solution pour sortir de la situation qu'il endure et qu'il ne peut en supporter davantage. La menace d'un licenciement, la décision d'une mise en incapacité ou en invalidité peut se surajouter aux violences vécues et confirmer l'idée qu'il ne « vaut plus rien, qu'il n'est bon à rien ».

**- Signes paranoïaques :** Méfiance, intolérance, entêtement et revendication peuvent être des modes de réponses de la victime mais qui peuvent tout aussi bien renforcer les arguments du harceleur contre elle. Ce type de défense s'installe en réponse à un harcèlement qui prend appui sur un terrain collectif (à qui peut-on faire confiance ?).

## **2/ LE HARCELEMENT SEXUEL**

Afin d'apporter des réponses adéquates aux problèmes particuliers posés par le harcèlement sexuel, le législateur est intervenu avec deux lois (en date du 22 juillet et du 2 novembre 1992). La première institue le délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, la seconde loi complète ce dispositif par un volet social ; elle instaure des dispositions qui sanctionnent les répercussions du harcèlement sexuel sur le plan professionnel tant dans le code du travail que dans le statut des trois fonctions publiques.

Au regard de ces deux lois, trois éléments sont constitutifs du harcèlement sexuel :

**+** l'abus d'autorité : le harcèlement sexuel n'est puni que s'il émane d'un employeur, de son

représentant ou de toute personne ayant abusé de l'autorité que lui confère ses fonctions.

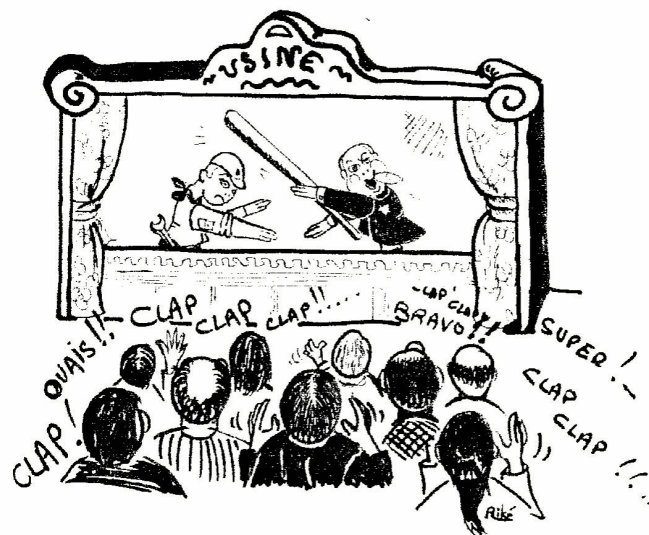
- ✚ les actes fautifs par lesquels le harceleur « a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sexuelle »
- ✚ enfin, l'objet des agissements de harcèlement sexuel, à savoir l'obtention des faveurs sexuelles.

Deux lois récentes sont intervenues et ont modifié le dispositif :

« *la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » étend d'une part le champ des personnes protégées par la loi : sont visées non plus seulement le salarié licencié ou sanctionné mais aussi le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise.

Interdit d'autre part « *toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat* » prise à l'encontre d'un salarié qui a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou a témoigné de tels agissements ou bien les a relatés. (Art. 8 de la loi du 9/05/2001 modifiant les articles L.1153-1 à L.1153-4 du CT).

### ***Le harcèlement dans l'entreprise....***



***... ne soyons pas spectateurs !***

# COMMENT AGIR ET SE DEFENDRE FACE AU HARCELEMENT

## La définition du harcèlement moral :

- « Constitue un harcèlement moral au travail, tous agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail d'une ou plusieurs victimes, de nature à porter atteinte à leurs droits et leur dignité pouvant altérer leur état de santé et pouvant compromettre leur avenir professionnel ».

(Rapport du CES du 11 avril 2001)



- « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

(Art. L.1152-1 du Code du Travail)

## La part du droit :

Le recours à la règle de droit est une des réponses au harcèlement au travail, puisque les relations de travail et d'exécution du contrat de travail comportent des obligations tant pour le salarié que pour l'employeur.

### 1 - Deux grands principes doivent guider les relations entre salarié et employeur :

#### a) Le principe de loyauté et de l'exécution de bonne foi :

L'article 1134 du Code Civil précise ;

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, elles doivent être exécutées de bonne foi ».

Ce principe s'applique à tout contrat et donc au contrat de travail.

Il entraîne l'obligation d'agir envers un salarié avec loyauté et peut-être couplé à l'article L.1121-1 du Code du Travail précisant :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché ».

Ce principe de loyauté et d'exécution de bonne foi, est sous tendu par la notion de lien de subordination et de dépendance entre un employeur et un salarié.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, a adopté un article L.1222-1, libellé ainsi :

« Le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

L'ensemble des droits et prérogatives de l'employeur dans l'organisation et la direction de

l'entreprise se trouve coiffé par deux principes généraux du droit :

- a) Ne pas abuser de son droit ;
- b) Ne pas détourner de sa finalité le pouvoir que l'on détient.

Les techniques de harcèlement peuvent être mises en correspondance avec les grands principes juridiques :

- 🚩 **Détournement du lien de subordination** : incivilité à caractère vexatoire, refus de dialogue, remarques insidieuses ou injurieuses qui blessent, dénigrement et volonté de ridiculiser, moquerie ;
- 🚩 **Détournement des règles disciplinaires** : sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels ;
- 🚩 **Détournement du pouvoir de direction** : ne pas donner de travail, donner des objectifs irréalisables, donner du travail inutile, isoler ;
- 🚩 **Détournement du pouvoir d'organisation** : modifier arbitrairement les conditions de travail ou les conditions essentielles du contrat.

### **b) Le respect de la dignité de la personne :**

Le respect de la dignité de la personne est cité dans la définition retenue par le Conseil Economique et Social en avril 2001.

Ce principe est posé en préambule de la **Déclaration universelle des Droits de l'Homme** :



« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit ».

Le Code Pénal inclut ce principe et vise toutes atteintes à la dignité des personnes en abusant de leur vulnérabilité ou de leur situation de dépendance.

L'article **225-14** du Code Pénal et les articles **L.1121-1** et **L.2313-2** du Code du Travail reprennent ces principes de respect de la

dignité du salarié.

Ils peuvent être utilement complétés par l'article **1382 du Code Civil** qui mentionne de ne pas porter préjudice à autrui.

## **2 - La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002**

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le Code du Travail la notion de harcèlement moral afin de l'interdire et de le réprimer en milieu professionnel, en allégeant le régime de la preuve pour les salariés victimes et en instituant notamment une procédure de médiation.

Les articles **L.1152-1 à L.1152-3** sont les transpositions de cette loi, dans le Code du Travail.

Mais attention, dès son accession au pouvoir, le gouvernement Raffarin a tenté d'affaiblir le nouveau texte en partageant le régime de la preuve entre employeur et salarié et en fragilisant le statut des médiateurs.

### **3 - Obligation générale de sécurité de l'employeur**

Les articles **L.4121-1 à L4121-4 du Code du Travail** définissent l'obligation générale de sécurité de l'employeur :

« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et formation ainsi que la place d'une organisation et des moyens adaptés (...). ».

Ces articles sont complétés, pour les travailleurs indépendants et les salariés de sous-traitance, par les articles **L.4121-5 et L.4522-1 du Code du Travail**.

### **4 - Droit de retrait du salarié**

Le salarié peut, notamment face à une situation de harcèlement, utiliser son droit de retrait au titre de l'article **L.4131-1 du Code du Travail** :

*« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

*Il peut se retirer d'une telle situation.*

*L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »*



Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une protection particulière dans la mesure où aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être faite.

Cette protection peut être utilement renforcée par l'application du droit d'alerte donné aux membres du CHSCT et des délégués du personnel.

### **5 - Actions du CHSCT**

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Les articles **L.4612-1 et suivants** du Code du Travail lui donnent un pouvoir d'investigation.

L'article **L.4614-10** permet d'inscrire le harcèlement à l'ordre du jour du CHSCT, d'abord en réunion ordinaire, puis en réunion extraordinaire, à la demande motivée de deux de ses membres.

L'article **L.4614-12** permet le recours à un expert agréé.

On peut également citer le droit d'alerte du CHSCT en cas de danger grave et imminent, **L.4131-2 du Cdt**, qui peut être couplé avec le droit de retrait du salarié.

### **6 - Droit d'alerte des délégués du personnel**

Le Code du Travail donne la possibilité aux délégués du personnel des moyens d'action :

Ils peuvent utiliser l'article **L.2313-2**, qui donne avec le droit d'alerte la possibilité de dénonciation d'atteinte à la liberté individuelle (**L.2313-2**).

## **7 - Rôle du Médecin du Travail**

Par son rôle de prévention au sein de l'entreprise, il doit dépister les formes d'organisation du travail génératrice d'isolement et diagnostiquer en amont les symptômes d'alerte.

L'utilisation de l'inaptitude temporaire associée à l'envoi au médecin généraliste pour un arrêt de travail est une des mesures envisageable, dans une situation d'urgence.



L'article **L.4624-1** du Code du Travail inclut l'état de santé physique et mentale des travailleurs dans les justifications pouvant servir de support au médecin du travail pour proposer une mesure individuelle en faveur d'un salarié, telles que mutations ou transformation de postes.

Rappelons que 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.

En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

## **8 - Procédure de médiation**

Aux termes de l'article **L.1152-6** du Code du Travail, une procédure de médiation peut être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral.

Avant de contacter un médiateur, il est, à notre avis préférable de recourir aux délégués du personnel ou au CHSCT qui disposent d'un droit d'alerte.

## **9 - Harcèlement et accident du travail**

L'article **L.411-1** du Code de la Sécurité Sociale définit la notion d'accident du travail.

La difficulté résidait dans le fait que cette définition exigeait une notion de soudaineté de la survenance d'un évènement ayant causé une lésion.

Dans le cas d'un processus de harcèlement, de part sa définition (des faits répétés entraînant une dégradation de la santé), nous nous trouvons en difficulté pour obtenir la reconnaissance de l'accident du travail.

Une décision de la Cour de Cassation du 2 avril 2003 a permis d'assouplir la définition de l'accident du travail en abandonnant la référence à la soudaineté au profit de la notion plus large « d'évènement ou de série d'évènements ».

Cet assouplissement nous permet donc maintenant de demander la reconnaissance de l'accident du travail en cas de harcèlement.

La victime de harcèlement peut elle-même déclarer l'accident à la sécurité sociale comme l'y autorise l'article **L.441-2** du Code de la Sécurité Sociale.



## **10 - Les acteurs de prise en charge et de prévention**

### **a) Le salarié**

Le salarié doit d'abord sortir de l'isolement dans lequel il est plongé et rechercher des appuis dans et hors de l'entreprise (syndicat, délégués, médecins, associations, ...).

Il doit constituer la chronologie des faits par le biais d'un journal des événements et la conservation des données objectives (écrits, notes de service, e-mail, etc...).

Il doit tenter, avec l'aide du syndicat et des délégués, de recueillir les témoignages des salariés présents dans l'entreprise, des anciens salariés, des proches, des clients, des fournisseurs...

### **b) Le Syndicat**

Le syndicat a un rôle essentiel en terme de prévention et de prise en charge des salariés victimes.

Il doit être moteur de l'action afin :

- ✚ que ses élus, dans les instances représentatives du personnel, agissent en amont pour éviter ces situations de harcèlement.
- ✚ Que chaque salarié, se disant victime, puisse être pris en charge, par une écoute, par une intervention.
- ✚ De coordonner l'action des différents partenaires.

Le syndicat a également, en cas de harcèlement avéré, la faculté d'agir devant les tribunaux en substitution du salarié (**Art. L.1154-2 du Code du Travail**).

### **c) Autres acteurs**

#### **Les institutions représentatives :**

- ✚ Les Délégués du personnel
- ✚ Les membres du CHSCT

#### **Les acteurs médicaux :**

- ✚ Le Médecin du Travail
- ✚ Le Médecin Généraliste
- ✚ Le Médecin inspecteur du travail
- ✚ Les centres de consultations de pathologie professionnelle
- ✚ Les Psychiatres ou psychothérapeutes
- ✚ Le Médecin conseil de la Sécurité Sociale

#### **Les acteurs institutionnels :**

- ✚ Les services prévention de la CRAM
- ✚ Les Agences Régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT)
- ✚ Les réseaux régionaux de l'ANACT
- ✚ Les Inspecteurs du Travail
- ✚ L'institution judiciaire



# OÙ S'ADRESSER POUR DENONCER ET FAIRE RECONNAITRE LE HARCELEMENT

## POUR LE SECTEUR PUBLIC



L'évolution de carrière du fonctionnaire se fait souvent en gravissant les échelons de la hiérarchie et, si le licenciement n'est pas de mise dans l'administration, la sécurité d'emploi qui en découle a parfois un goût amer.

Il est bien compréhensible que, comme dans le privé, seul face à sa hiérarchie, le fonctionnaire hésite et se sente impuissant pour se défendre.

D'autant plus que :

- Chaque année, une note vient sanctionner le travail de chacun
- Un dossier du personnel reprend l'historique de sa carrière (dans lequel sont indiqués aussi les points les moins favorables de sa carrière) et suit le fonctionnaire à chaque changement de poste, pouvant créer un a priori négatif dès la prise de ses nouvelles fonctions
- Les moyens pour changer de supérieur hiérarchique ne sont pas nombreux
- Les changements de postes envisageables risquent d'être éloignés du domicile ou moins intéressants
- Sous couvert de son pouvoir d'organisation, l'autorité hiérarchique peut prendre des mesures individuelles que le fonctionnaire ne pourra contester que s'il peut prouver qu'elles sont irrégulières dans la forme, si elles émanent d'une autorité incompétente, si elles relèvent d'une erreur de droit ou d'appréciation, si elles constituent un détournement de pouvoir
- Dans certains cas, le harceleur, bien que connu de tous, agit en toute impunité...

### APPLICATION DE LA LOI CONTRE LE HARCELEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi sur le harcèlement moral s'applique aux trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière).

La loi peut être invoquée par les fonctionnaires titulaires comme par les agents qui ne le sont pas. De nombreux fonctionnaires relèvent de statuts "autonomes" et ne bénéficient pas des mêmes protections (militaires, magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires des assemblées et agents de certains établissements publics comme les Chambres de Commerce et d'Industrie).

Il existe, à l'heure actuelle, des dispositions législatives ou réglementaires susceptibles de réprimer directement le harcèlement psychologique au travail des agents des collectivités locales. Dès lors, les agents sont pourvus de moyens d'action, tant amiable que contentieuse.

## 1- Moyens d'action amiable

Lorsqu'un agent éprouve de sérieuses difficultés, soit avec son supérieur hiérarchique, soit avec ses collègues de travail, il peut demander une médiation à sa direction des ressources humaines ou à son employeur lui-même qui, au regard des textes, est le garant du bon fonctionnement de l'ensemble des services de la collectivité.

Il peut aussi sensibiliser au problème ses propres représentants qui peuvent être, d'une part, le syndicat présent dans la collectivité, CGT en l'occurrence (ou la délégation locale ou départementale) et d'autre part, les membres du comité d'hygiène et de sécurité (émanation du comité technique paritaire) compétent pour les questions touchant à la santé et à l'organisation du travail dans les



services, les uns ou les autres pouvant tenter d'intervenir auprès de l'employeur.

L'assistante sociale de la collectivité ou le médecin (conseil, du travail ou agréé par l'administration) compétents pour proposer dans l'intérêt de la santé de l'agent un aménagement ou un changement de son affectation peuvent être aussi d'un appui non négligeable.

Si ces démarches ne sont pas prises en considération ou ne produisent pas les effets escomptés, il peut alors s'efforcer de négocier et d'obtenir par lui-même soit un changement de service (mutation interne), soit, de façon plus radicale, un départ pour une autre collectivité (mutation externe).

Les démarches sont les mêmes lorsque de telles difficultés surgissent avec l'employeur lui-même.

**Bon à savoir :** si vous souhaitez quitter votre employeur, vous pouvez démarcher vous-même les collectivités de votre choix ou faire acte de candidature pour un emploi équivalent auprès du Centre national (pour la catégorie A) et du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de votre département (pour les catégories B et C) au titre d'une mutation. A défaut d'accord de votre employeur, cette mutation s'impose à lui dans les trois mois suivant la notification de la décision d'affectation prise par la collectivité d'accueil.

## 2- Voies de recours

### A. Recours disciplinaire

Le dispositif de sanctions disciplinaires est applicable à l'encontre de tout agent ayant procédé à des agissements de harcèlement. Ce dispositif doit être enclenché par l'autorité administrative compétente, après saisine par l'agent harcelé.

### B. Contentieux administratif

Les agents peuvent intenter un recours pour excès de pouvoir devant les juridictions administratives tendant à obtenir la condamnation de leur administration et l'annulation des mesures qui auraient pu être prises à leur encontre (par exemple changement d'affectation) sur la base de faux motifs ou de motifs erronés ainsi que des sanctions déguisées ou abusives.

La responsabilité pour faute de l'administration peut y être également engagée dans le cadre d'un recours en plein contentieux visant la réparation du préjudice subi dans l'hypothèse où la victime est à même de prouver que le harcèlement subi est la cause même d'une maladie dûment établie et développée (par exemple : rapport de la médecine du travail, certificats du médecin de famille, liant l'affectation à l'environnement professionnel de l'agent).

**Attention** : dans tous les cas, l'agent doit être en mesure d'établir, par tous moyens, les preuves de ses prétentions sauf à risquer un retournement de situation et un abus de procédure.

L'agent peut rechercher, hors de son contexte professionnel, un soutien moral auprès des associations spécialisées dans l'aide aux victimes confrontées à ce problème.

### **C. Contentieux judiciaire**

Enfin, les agents peuvent déposer plainte auprès du **Procureur de la République** du Tribunal de Grande Instance dont dépend son domicile, du commissariat de police, de l'unité de gendarmerie. Le fait de harceler autrui par des agissements 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, peut être puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende.



# TRIBUNAUX COMPETENTS POUR JUGER LE HARCELEMENT

## 1 - L'action pénale permet de réprimer des agissements interdits

Les juges sont ainsi invités à connaître des infractions commises par les employeurs, pour autant qu'une infraction ait été préalablement définie par une loi.

### La répression des agissements de harcèlement moral

Rapidement, les juges avaient eu à se prononcer sur les contours précis de cette infraction dans une affaire jugée en octobre 2002.

Cette décision d'octobre 2002<sup>2</sup> permet notamment de souligner la différence entre la pression subie par des cadres, résultant d'impératifs de gestion, et les faits de harcèlement :

Dans cette affaire, une salariée avait fait citer le président du Conseil d'administration de la société qui l'employait pour harcèlement moral. Cadre de direction dans cette société, elle estimait avoir été l'objet « d'agissements répétés de harcèlement moral » et faisait notamment valoir un déménagement de son bureau de l'étage stratégique de la direction, son éviction du comité de direction, son exclusion de réunions de travail concernant le projet dont elle était en charge, un accroissement constant de sa charge de travail et des comportements humiliants, vexatoires ou dégradants de la part du président du Conseil.



Le tribunal s'attache, en premier lieu, à bien préciser le point sur lequel il doit se prononcer et « recadre » l'infraction en soulignant qu'il lui appartient de « déterminer si, dans le cadre d'une activité professionnelle, les faits soumis à son appréciation sont pénalement répréhensibles ou s'ils ne s'analysent pas en des conséquences, à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, des contraintes imposées par les impératifs de gestion inhérents à la vie de toute entreprise développant son activité dans un contexte par essence concurrentiel et conduisant parfois à la remise en cause des situations acquises ».

En d'autres termes, les magistrats rappellent ici que les actes de bonne gestion exigés par la marche de l'entreprise peuvent être mal ressentis par les salariés et avoir des conséquences sur leurs conditions de travail mais qu'ils ne constituent pas des faits de harcèlement moral.

Pour apprécier le cas d'espèce, le tribunal va alors s'attacher à considérer les faits invoqués par la victime au regard des contraintes imposées par les actionnaires de la société mais aussi au regard du fonctionnement habituel de l'entreprise et du comportement à l'égard des autres salariés de la société qui ne se plaignent pas, pour leur part, de harcèlement moral de la part du président. A cet égard, il relève, à plusieurs reprises que les faits reprochés ne peuvent être considérés comme guidés par la volonté de d'attenter à la dignité d'une personne en particulier ou de nuire personnellement à la salariée.

Ainsi, si le tribunal constate bien des conditions de travail difficile, il relève finalement que ces conditions n'ont pas pour objet ou pour effet de porter atteinte à cette salariée en particulier et

à titre personnel : les déménagements de bureau sont fréquents, le changement de membres du comité de direction aussi, les réunions organisées en l'absence de la salariée sont dues à l'urgence des problèmes ; les comportements, et notamment les messages échangés, dénoncés comme humiliant par la victime, apparaissent, note le tribunal « comme le langage communément employé au sein de cette entreprise »...

La jurisprudence relative au harcèlement moral, en matière pénale, est encore peu abondante et il serait sans doute hâtif de vouloir tirer un quelconque enseignement de l'état actuel de la jurisprudence.

Reste cependant qu'il convient de rappeler qu'un arsenal juridique assez complet existait avant l'adoption des dispositions portant répression du harcèlement moral. Qu'il s'agisse d'infractions définies par le code pénal ou le code du travail, ces dispositions permettaient -et permettront encore- la répression d'agissements préjudiciables aux salariés.

## **La répression sur le fondement d'autres infractions - Les infractions définies par le code pénal**



L'article 225-14 a notamment été utilisé à cet effet. Cet article prévoit de réprimer « le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine ». Ce délit est punissable d'une peine de 150.000 euros d'amende et de cinq ans de prison (pouvant être portée à 200.000 euros d'amende et 7 ans de prison, si le délit est commis à l'encontre de plusieurs personnes - art. 225-15).

C'est, par exemple, sur le fondement de cet article 225-14 qu'un employeur avait été condamné, en février 1998<sup>3</sup>, avant la création de la nouvelle infraction de harcèlement.

Dans cette affaire, un salarié, embauché en qualité d'électricien qualifié, après 8 années de travail accompli dans des conditions normales, avait progressivement été victime de brimades diverses et avait finalement été déchargé de tout travail sur des chantiers, pour être affecté, dans un hangar non chauffé, à des tâches manifestement inutiles : il s'agissait de mesurer des chutes de fil, de compter et de trier des boulons, des vis ou des rondelles.

Cette incrimination, en ce qu'elle ne se limite pas à protéger la dignité des salariés, mais vise la dignité humaine au travail, restera utile, nonobstant l'existence des dispositions nouvelles prévues en matière harcèlement, notamment pour ce qui concerne les conditions de travail incompatibles avec la dignité qui pourraient être imposées à des travailleurs « indépendants » mais aussi, eu égard à l'importance des peines qu'elle prévoit, pour la répression des agissements les plus graves.

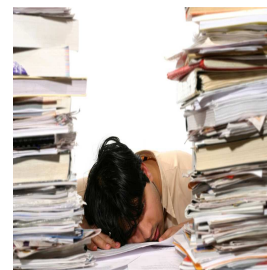
Au demeurant, on notera que la loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure modifiée prévoit que ces infractions, prévues par les articles 225-14 et 225-15 du code pénal, peuvent désormais être constatées par les inspecteurs du travail.

Outre cet article 225-14, qui reste un fondement essentiel pour la répression d'agissements s'apparentant à du harcèlement, d'autres infractions prévues par le code pénal peuvent, à des titres différents, permettre des poursuites.

Ainsi, les incriminations de violences volontaires, ou d'atteintes involontaires aux personnes (de l'homicide involontaire à la contravention de blessures involontaires) peuvent servir de base à des poursuites pénales contre toutes personnes responsables de ces violences ou contre toutes celles ayant directement, par maladresse, imprudence, inattention ou négligence, ou indirectement, par une faute caractérisée, occasionné une incapacité de travail à autrui.

Les violences volontaires pourront, en certains cas, permettre de poursuivre et de réprimer les auteurs des actes de harcèlement, tandis que les dispositions portant répressions des atteintes involontaires pourraient servir de fondements à la répression des employeurs ou cadres restés sourds aux plaintes de la victime. C'est d'ailleurs sur le double fondement de l'atteinte à la dignité et des violences volontaires qu'un employeur a été condamné aux termes d'un arrêt de la Cour d'appel de Poitiers, confirmé par la Chambre criminelle de la Cour de Cassation<sup>4</sup>.

Dans cette affaire, le prévenu, dirigeant d'une société spécialisée dans la confection de vêtements, insultait régulièrement ses salariés, accumulait les vexations et leur imposait des conditions de travail qui faisaient d'eux « le prolongement d'une machine-outil » (interdictions, rigoureusement surveillées, de lever la tête, de parler, de sourire, de porter un gilet, ...). Retenant que ces comportements s'exerçaient dans un environnement où la situation de l'emploi était particulièrement difficile (secteur de la confection en milieu rural), la Cour de Cassation confirme l'arrêt qui a caractérisé un abus de la vulnérabilité des salariés pour les soumettre à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine.



En outre, relevant que le comportement de l'employeur, à l'égard de quelques salariés en particulier, avait été de nature à les déstabiliser et à altérer leur santé, la Cour confirme également la caractérisation du délit de violences volontaires aggravées ayant entraîné une ITT de plus de 8 jours, retenue par la cour d'appel ; l'aggravation est retenue sur le fondement de la préméditation de l'employeur qui a sciemment multiplié les vexations aux fins de vaincre la résistance des salariés victimes.

On soulignera ici que les qualifications retenues exposaient le prévenu à des peines plus lourdes que celles susceptibles d'être prononcées pour un délit de harcèlement moral (cette relative clémence à l'égard des auteurs de faits de harcèlement moral n'a d'ailleurs pas échappé aux auteurs de tels faits ; Cf. sur ce point Cass. Crim., 16 mars 2004, pourvoi n° 03-85.320<sup>5</sup>).

### **Les infractions définies par le code du travail**

A ces dispositions, s'ajoutent les infractions définies par le code du travail, et notamment celles relatives aux discriminations. Les articles L. 1132-1 à L. 1132-4 (principe de non-discrimination) ou L. 2141-5 (non-discrimination syndicale) nous semblent avoir encore de beaux jours devant eux, d'autant qu'en certains cas, la frontière entre harcèlement moral et discrimination syndicale, lorsque les agissements fautifs visent des représentants syndicaux, devra, à notre sens, être clairement rappelée (il est symptomatique, à cet égard, que les débats sur la question du harcèlement aient été l'occasion, sur le terrain juridique, de rappeler la triste affaire Pierre Fleurence c/ Acieries du Forez<sup>6</sup> et il serait sans doute dommageable d'amalgamer tous les comportements, quelle que soit leur finalité).

Cette distinction entre discrimination syndicale et harcèlement moral a d'ailleurs été rappelée, au plan civil cette fois, à l'occasion d'un arrêt rendu par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en janvier 2006<sup>7</sup>. Dans cette affaire, la salariée a obtenu une double indemnisation, pour son préjudice lié à la discrimination syndicale ayant freiné son évolution de carrière, d'une part, et pour son préjudice propre, d'autre part, consécutif au harcèlement moral dont elle était victime.

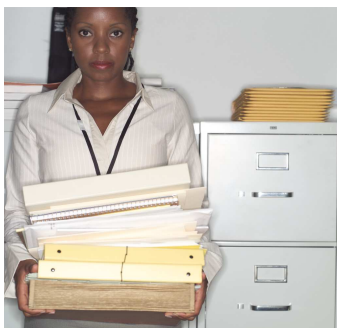
A noter que le code du travail prévoit également l'interdiction, édictée par l'article L.1121-1, « d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché » ; mais l'absence de sanctions liées au non-respect de cette disposition ne permet pas de la rendre directement « utile » en cas de harcèlement. Elle servira cependant de référence, en ce qui concerne l'étendue des droits des salariés que les agissements de harcèlement moral peuvent atteindre.

## **2 - L'action civile permet de réparer les dommages subis par la victime**

L'action des magistrats en matière civile s'exprimera tant en ce qui concerne la réparation du dommage, demandée à la suite d'agissements fautifs ou à l'occasion de la rupture de la relation de travail, consécutive à de tels agissements ; elle concerne également la réparation des dommages subis par la victime et relevant de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### **A la suite d'agissements fautifs**

Les agissements fautifs et les dommages qu'ils occasionnent aux salariés ne peuvent pas toujours être indemnisés au titre de la législation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, faute de pouvoir établir l'existence d'un accident du travail ou de pouvoir reconnaître une maladie professionnelle. Dans ces cas, c'est sur le fondement du droit civil et de la réparation de dommages nés de l'exécution du contrat de travail que les salariés peuvent obtenir une indemnisation.



Ainsi, dans un arrêt du 27 octobre 2004<sup>8</sup>, la Cour de Cassation confirme l'arrêt d'une cour d'appel qui a accordé à une salariée des indemnités au titre de la réparation du harcèlement moral dont elle a été victime. Cette salariée avait vu son contrat de travail à durée déterminée prolongé de 11 mois et avait introduit une instance devant la juridiction prud'homale en vue d'obtenir la requalification de son contrat de travail et des indemnités pour harcèlement. Constatant que la salariée « avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté », la Cour avait accédé à sa demande.

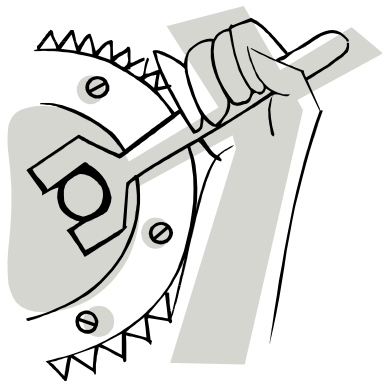
De même, par arrêt du 21 juin 2006<sup>9</sup>, la Cour de Cassation a saisi l'occasion qui lui était offerte, lors de plusieurs demandes d'indemnisation pour harcèlement moral, d'insister sur le rôle de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, mais aussi sur le rôle du salarié à l'égard de la santé et de la sécurité dans l'entreprise.

Dans cette affaire, il était établi que plusieurs salariés avaient été victimes de harcèlement moral de la part du directeur de l'association qui les employait. La cour d'appel avait condamné ce dirigeant à indemniser les victimes mais avait considéré que l'association, personne morale employeur, pouvait être déchargée de toute responsabilité.

Sur pourvoi du directeur, qui invoquait le fait que l'employeur est civilement responsable des faits commis par ses préposés, la Cour de Cassation est saisie de l'affaire. Dans la droite ligne de ses arrêts rendus depuis 2002, tendant à considérer, à l'égard de la santé et de la sécurité des salariés, que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat, la Chambre Sociale casse l'arrêt rendu par la cour d'appel et condamne l'association, au visa notamment de l'article L. 230-2 (nouveaux articles L. 4121-1 à L. 4121-5), à indemniser les victimes ; elle n'exonère pas pour autant le directeur de sa responsabilité personnelle et, rappelant les dispositions de l'article L. 230-3 (nouvel article L. 4122-1), aux termes duquel il incombe au salarié de prendre soin de la santé et de la sécurité des personnes concernées par ses actes, confirme sa propre condamnation.

## **A l'occasion de la rupture de la relation de travail**

Depuis l'introduction de la notion de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail, on a pu observer qu'un grand nombre de demandes, introduites à la suite d'une rupture de contrat, visaient une indemnisation pour harcèlement moral. C'est dire que les magistrats ont souvent eu à se prononcer sur des faits de harcèlement susceptibles de donner lieu à réparation.



Dans un arrêt du 31 janvier 2003<sup>10</sup>, la Cour d'appel de Douai a retenu l'existence d'agissements de harcèlement moral à l'encontre d'une salariée, formatrice dans une association d'insertion. Dans cette affaire, la Cour relève que la salariée s'est vu interdire l'accès au bureau du secrétariat, l'utilisation du fax et du téléphone, alors même que tous les autres formateurs y avaient accès. De plus, la salariée était tenue d'assurer ses cours dans un local servant de cuisine (une autre salle lui avait été proposée mais elle n'était accessible que par un escalier et la salariée concernée était handicapée). Enfin, cette formatrice ne bénéficiait d'aucune assistance administrative, d'aucune

information et était exclue des pauses café des formateurs. Licenciée par son employeur, elle a obtenu, outre la reconnaissance du caractère irrégulier de cette rupture, des indemnités destinées à réparer le harcèlement moral, constitutif d'un préjudice distinct de celui lié à l'irrégularité de la rupture.

De même, par arrêt du 11 octobre 2006<sup>11</sup>, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation confirme l'indemnisation pour harcèlement moral et l'annulation du licenciement d'un salarié victime. Dans cette affaire, qui fut abondamment commentée, un salarié victime de harcèlement avait été déclaré temporairement inapte à son poste par le médecin du travail et mis en arrêt pour dépression ; il était absent depuis plus de 6 mois et la société employeur se prévalait de cette absence prolongée et de ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise pour prononcer le licenciement. Le salarié avait alors demandé l'annulation du licenciement et une indemnisation pour harcèlement.

La cour d'appel avait fait droit à sa demande d'indemnisation mais l'avait débouté de sa requête en annulation du licenciement. La Cour de Cassation casse l'arrêt sur ce point et, soulignant que l'absence prolongée du salarié était due au harcèlement dont il avait été victime, elle conclut que l'employeur ne pouvait s'en prévaloir pour prononcer un licenciement.

Au delà de l'indemnisation qu'il accorde et du prononcé de l'annulation du licenciement, cet arrêt pose la question de l'information de l'employeur quant aux raisons qui président à une mise en inaptitude temporaire d'un salarié. Tenu par le secret médical, le médecin du travail n'expose pas les raisons qui l'ont conduit à prendre sa décision d'inaptitude, ce qui, en certaines circonstances, peut conduire un employeur à procéder, parfois de bonne foi, à un licenciement qui sera immédiatement annulé.

A noter, toutefois, qu'avant même la définition de la notion de harcèlement moral par la loi, les juges intervenaient pour réparer les dommages subis par des salariés victimes de comportements vexatoires (voir, par exemple, sur ce point, l'arrêt de 2001<sup>12</sup>, prononcé par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence).

## **A l'occasion d'une réparation relevant des accidents du travail et maladies professionnelles**

La réparation des dommages subis par une victime peut également être décidée sur le fondement du régime de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP). Ce

régime, dérogatoire au droit commun, permet à la victime d'obtenir une réparation forfaitaire et automatique de ses dommages d'origine professionnelle.

Cette réparation est accordée dès lors que les dommages :

- ↳ résultent d'un fait accidentel intervenu à l'occasion du travail ;
- ↳ résultent d'une maladie dont l'origine professionnelle est établie.

En effet, les dommages subis par le salarié ne résultent pas toujours d'un fait précis qui pourrait être qualifié d'accident de travail. Les brimades répétées ont souvent une influence plus insidieuse sur la santé des salariés, altérant progressivement leur état psychologique, sans qu'il soit possible de dater un évènement précis qui serait la cause de la dégradation de cet état. En pareil cas, la prise en charge au titre de l'accident du travail - qui suppose l'existence d'un fait accidentel identifié - est bien sûr exclue.

En cas d'altération de l'état de santé du salarié, il lui reste alors la possibilité d'obtenir une réparation au titre des maladies professionnelles. La présomption d'imputation n'est bien sûr acquise qu'au titre des maladies inscrites dans l'un des tableaux annexés au code de la sécurité sociale mais, depuis 1993, lorsque les conditions fixées par un tableau ne sont pas réunies, le salarié peut, en certains cas, faire valoir ses droits devant un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP). Le bénéfice de cette procédure est notamment ouvert aux salariés atteints d'une maladie non caractérisée dans un tableau, si cette maladie a entraîné une IPP d'un taux au moins égal à 25%. Il appartiendra cependant au salarié d'établir que l'altération durable de sa santé est essentiellement et directement liée à son travail habituel.



Pour l'heure, on constate qu'ont été réparés, sur ce fondement du régime dérogatoire d'indemnisation des AT/MP, des dommages consécutifs à accidents en diverses circonstances.

Ainsi, par exemple, ont été réparés comme conséquences d'accidents de travail :

- ↳ un état de stress consécutif à un choc provoqué par agression (Cass 2ème Civ. 15 juin 2004) ; *f*
- ↳ un suicide sur le lieu de travail (Cass Soc, 24/01/2002).

La Chambre sociale de la Cour de Cassation admet depuis longtemps déjà qu'un suicide puisse être considéré comme un accident de travail (Cass. Soc, 20 avril 1988, suicide par absorption de cyanure à la suite de remontrances), pour autant qu'il s'agisse d'un acte effectivement lié aux conditions de travail.

Ainsi, a contrario, dans un arrêt d'avril 2003<sup>13</sup>, la Cour de Cassation rejette le pourvoi formé par la veuve d'un salarié s'étant donné la mort à son domicile et visant à reconnaître le caractère professionnel de cet « accident », au motif, notamment, que la Cour d'appel a relevé que « la dégradation des conditions de travail a concerné l'ensemble du personnel et qu'il apparaît qu'elle n'a pas été perçue de la même façon par tous », le salarié victime n'ayant été, en outre, l'objet d'aucune atteinte strictement personnelle, n'ayant fait l'objet d'aucune sanction ni menace de sanction particulière.

De même, la Cour de Cassation<sup>14</sup> a eu à examiner le cas d'un salarié victime d'une dépression nerveuse. Ce salarié faisait valoir que cette dépression était consécutive à un entretien d'évaluation au cours duquel son supérieur l'avait avisé d'une rétrogradation ; un expert médical avait admis la relation de cause à effet entre l'entretien et la dépression. Dans cette affaire, la Cour de Cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel qui a considéré que le salarié, victime d'une dépression soudaine, était victime d'un accident du travail.

## La faute inexcusable

La reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie du salarié est un préalable nécessaire à une demande en reconnaissance de faute inexcusable.

En cas de faute inexcusable de son employeur, qui serait à l'origine des dommages subis, une réparation complémentaire peut être obtenue. Il ne s'agit pas, ici, de revenir longuement sur les derniers développements de la jurisprudence en matière de faute inexcusable, mais on notera que l'élargissement récent de la notion<sup>15</sup> laisse supposer que les salariés pourraient s'en prévaloir plus facilement à l'avenir.

### Notes

1 : Revue de Science Criminelle et de droit comparé, n°3, juillet/septembre 2003, pp 561-563 2 : TGI Paris, 31<sup>ème</sup> Ch.

Correctionnelle, 25 octobre 2002

3 : TGI de Caen (Correctionnelle), 10 février 1998

4 : Cass. Crim, 4 mars 2003, arrêt n°1374

5 : Dans cette affaire, le prévenu, poursuivi pour violences volontaires sur un salarié, en raison d'un comportement décrit comme du harcèlement moral, conteste la qualification de l'infraction retenue à son encontre et, invoquant l'application immédiate de la loi pénale la plus douce, sollicite une re-qualification des poursuites pour violences volontaires (délit passible de 3 ans d'emprisonnement) en harcèlement moral (délit passible d'un an de prison).

6 : Cette affaire a donné lieu, en son temps, à une jurisprudence abondante et à de nombreuses études de doctrine. Nommé représentant Syndical au CE, P. Fleurence, comptable principal, avait été victime de pressions et de mesures vexatoires nombreuses. La Chambre criminelle de la Cour de Cassation avait, par arrêt du 10 décembre 1970, confirmé la condamnation de l'employeur sur le fondement juridique du « délit d'entrave », prouvant, s'il en était besoin, que les juges ne manquent pas de ressources lorsqu'il s'agit de sanctionner le détournement ou l'abus de pouvoir de l'employeur, et ce même en l'absence de dispositions spécifiques.

7 : Cass.Soc., 24 janvier 2006, pourvoi n°03-44889

8 : Cass Soc. 27 octobre 2004, pourvoi n°04-41.008

9 : Cass.Soc., 21 juin 2006, pourvois n° 05-43.914 à 05-43.919 10 : CA Douai, Ch. soc., 31 janvier 2003

11 : Cass.Soc., 11 octobre 2006, pourvoi n°04-48314

12 : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, (17<sup>ème</sup> ch.), 18 décembre 2001. L'intérêt de cet arrêt réside notamment dans le fait que la cour s'appuie, pour motiver sa décision, sur la quasi-totalité de l'arsenal juridique alors disponible ; elle se réfère notamment et tout à la fois :

-à l'article 26-2 de la charte sociale européenne (publiée en France par le décret n°2000-110) qui reconnaît le principe du droit à la dignité des salariés sur le lieu de travail,

-via l'article L.121-1 du code du travail, qui dispose que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun, à l'article 1134 du code civil, précisant qu'il résulte de ces dispositions que l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi est applicable au contrat de travail,

-à l'article 1384 du code civil, qui dispose que l'employeur est civilement responsable des dommages causés par ses préposés (en l'espèce la nouvelle direction) dans les fonctions auxquelles il les a employés.

13 : Cass.2<sup>ème</sup> Civ., 3 avril 2003.

14 : Cass. 2<sup>ème</sup> Civ, 1 juillet 2003, 02-30.576.

15 : Voir les arrêts, abondamment commentés, de la Chambre sociale de la Cour de cassation, en date du 28 février 2002.

## TROIS POSSIBILITES

1<sup>ère</sup> possibilité : —————> TRIBUNAL CORRECTIONNEL (Pénal)



Sanctions pénales.

⇒ A manier cependant avec d'infinies précautions car :

↳ assistance obligatoire d'un avocat si demande de dommages et intérêts, se constituer partie civile.

☞ Saisine par courrier du Procureur de la République avec explications – expositions des faits, lequel se réserve le droit de poursuivre (le harceleur présumé), soit de classer sans suite.

☞ Saisine du Doyen des Juges d'Instruction si constitution de partie civile avec demande de dommages et intérêts

**L'infraction pénale relative au harcèlement sexuel est l'Article 222-33 du Code pénal.**

**L'infraction pénale relative au harcèlement moral est l'article 222-33-2 du Code pénal.**

Le défaut majeur d'une demande devant le Procureur et le Tribunal Correctionnel réside dans ses délais (en moyenne 2 ans) sachant que les mesures d'instruction sont relativement longues....

De même, elles ne sont pas gratuites : lorsqu'il y a saisine du Doyen des Juges d'Instruction, il conviendra de verser une « consignation » (somme pour faire l'avance des frais que l'exécution de la mesure d'instruction va nécessiter).

Consignation qui est à la charge ici du plaignant donc de la personne harcelée.

2<sup>ème</sup> possibilité —————> CONSEIL DE PRUD' HOMMES (Civil)

Article **L. 1154-1** du Code du Travail

A noter que cet article est issu dans un premier temps de la loi de janvier 2002 (17 janvier – Loi de modernisation sociale...) et mettait la preuve de non harcèlement à la charge de l'employeur.

Une modification devait intervenir par le biais de la loi du 3 janvier 2003 (loi Fillon) inversant la charge de la preuve, le salarié devant établir des faits (un fait isolé serait inopérant) qui permettent de présumer....

Alors qu'auparavant, il suffisait de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence....

Dans ce cas, la victime (la personne harcelée) devra constituer un faisceau de témoignages et de faits qui permettent de supposer de l'existence de harcèlement....

(Non seulement la personne est harcelée, mais en plus c'est à elle de prouver qu'elle est bien victime...).

Il faut également savoir que l'application de l'article **L.1154-1** ouvre au juge la voie de l'enquête :  
« après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Cette possibilité est, à notre sens, très peu utilisée....

Il faut dire que les juges employeurs s'opposent systématiquement à une mesure d'enquête.



Nous suggérons donc, que lorsqu'un(e) salarié(e) saisi le Conseil de Prud'hommes afin de faire juger son employeur (ou un autre salarié ou responsable hiérarchique) pour harcèlement, de systématiquement suggérer au juge d'entreprendre une mesure d'instruction afin de compléter les éléments présentés même si ceux-ci paraissent suffisants. (Article **L. 1153-2** – Harcèlement sexuel - Article **L.1152-1** – Harcèlement moral).

Devant le Conseil de Prud'hommes, le Syndicat peut également agir en substitution à condition d'avoir l'accord écrit du salarié (Article **L. 1154-2** du Code du Travail).

Sachant que le salarié peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée par le Syndicat.

### Enfin 3<sup>ème</sup> possibilité → La PROCEDURE DE MEDIATION



Article **L. 1152-6** du Code du Travail

Ici encore, agir avec prudence car après la loi de modernisation sociale de janvier 2002 est passée la loi de janvier 2003 (Loi Fillon) qui a modifié l'article **L. 1152-6** de façon conséquente.

Le salarié ou la personne mise en cause peuvent engager une procédure de médiation. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur tente de les concilier et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

# RECOURS DES FONCTIONNAIRES DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF



## Principe

Si un litige oppose un fonctionnaire à l'administration, il est possible dans certains cas de saisir le tribunal administratif.

Ces recours se divisent en deux grandes catégories :

- ↳ le recours pour excès de pouvoir,
- ↳ le recours de plein contentieux.

## Modalités du recours pour excès de pouvoir

Il intervient si le requérant estime que l'administration a pris une décision irrégulière à son égard.

Le requérant dispose d'un délai de 2 mois pour saisir le juge :

- ↳ à compter de la notification de la décision,
- ↳ s'il a déposé un recours gracieux ou hiérarchique, et qu'il n'a pas eu de réponse au terme d'un délai de 2 mois.

Le recours n'a pas d'effet suspensif, la décision contestée continue de s'appliquer jusqu'au jugement.

Le juge peut seulement annuler la décision.

Il ne peut condamner l'administration à verser des indemnités au requérant, ni lui adresser des injonctions.

## Modalités du recours de plein contentieux

Il intervient si le requérant estime qu'il dispose d'un droit, et que l'administration refuse de le reconnaître ou garde le silence.

Si l'administration a répondu, le requérant dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification pour saisir le juge.

Sinon, il n'y a pas de délais précis.

Si le juge donne raison au requérant, il peut notamment condamner l'administration à lui verser une indemnité.

## **Saisine du tribunal**

Le requérant doit saisir le tribunal administratif du lieu où se trouve le siège légal de l'autorité administrative dont il conteste la décision.

## **Au-delà du tribunal administratif**

De même que pour le privé, dans l'Ordre administratif, si l'une des parties n'est pas satisfaite du premier jugement, elle peut faire appel. La Cour administrative d'appel réexamine alors l'affaire déjà jugée.

Au-delà de la Cour d'appel il est possible de se pourvoir en cassation pour l'ordre judiciaire ou en Conseil d'Etat pour l'ordre administratif.

La Cour de cassation ne rejuge pas l'affaire mais elle vérifie si les lois ont été correctement appliquées par les tribunaux et les cours d'appel. Il n'y a qu'une seule cour de cassation, elle est située à Paris. Le Conseil d'Etat vérifie que les Cours administratives d'appel ont correctement appliqué la loi. Il est situé à Paris, au Palais Royal.

## **Textes de références**

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors  
Articles 6 et 19

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale  
Articles 23, 51, 89 et 90

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale  
Articles 169 et 178

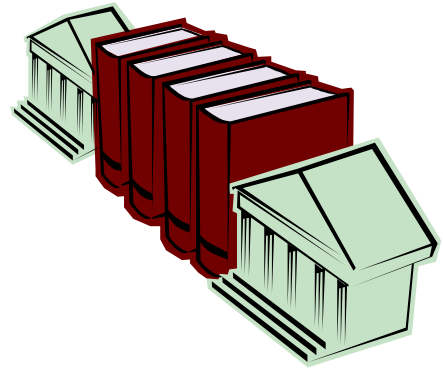
Code pénal article 222-33-1

Code de justice administrative : partie réglementaire  
Articles R411-1 à R431-1



# ANNEXES

## TEXTES LEGISLATIFS



### Constitution du 4 octobre 1958

Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946.

(...)

**Art. 1er.** - La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

### Constitution du 27 octobre 1946

Préambule

1. Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

2. Il proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après :

3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

(...)

5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

(...)

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

### LOI n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires

Art 1er.- La présente loi constitue, à l'exception de l'article 31, le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Chapitre I

Dispositions générales.

Art. 2.- La présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements

mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

(...)

## Chapitre II

### Garanties

Art. 6.- La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

2° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Art. 6-bis.- Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Art. 6-ter.- Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but

est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

(...)

Art. 6-quinquies.- Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Art. 8.- Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Art. 9. - Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.

Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.

(...)

Art. 11.- Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

" La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. "

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. "

(...)

### **Code pénal**

Art. 222-33.- Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Art. 222- 33- 1.- Les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables dans les conditions prévues par l'article 121-2 des infractions définies aux articles 222-22 à 222-31.

Les peines encourues par les personnes morales sont :

- 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
- 2° Les peines mentionnées à l'article 131- 39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Art. 222- 33-2.- Le fait de harceler autrui par des agissements 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 d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

## Code du travail

### **Article L1132-1**

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 ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'Article L3221 3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### **Article L1132-2**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'Article L1132 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 L1134-1**

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

### **Article L1132-4**

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

### **Article L1134-2**

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental dans les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'Article L1134 1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

### **Article L1134-3**

Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'Article L1134 1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

#### **Article L1134-4**

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'Article L1234 9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'Article L1235 4, relatif au remboursement aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif, est également applicable.

#### **Article L1153-2**

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

#### **Article L1153-1**

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.

#### **Article L1153-3**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

#### **Article L1153-4**

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153 1 à L. 1153 3 est nul.

#### **Article L1153-6**

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

#### **Article L1153-5**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

#### **Article L1152-1**

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral 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.

#### **Article L1152-2**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

### **Article L1152-3**

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152 1 et L. 1152 2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

### **Article L1152-5**

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

### **Article L1152-4**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

### **Article L1154-1**

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152 1 à L. 1152 3 et L. 1153 1 à L. 1153 4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

### **Article L1154-2**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152 1 à L. 1152 3 et L. 1153 1 à L. 1153 4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'Article L1154 1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

### **Article L1152-6**

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

## **LE DROIT OUVRIER**



# Aperçu jurisprudentiel



## 1) Jurisprudence judiciaire

1. Le délit de harcèlement moral, Sanction pénale. **Tribunal de Grande Instance de Roche-sur-Yon, 22 avril 2002.**

2. La Cour d'appel est tenue, dès lors que le salarié argue que le motif visé dans la lettre n'est pas le motif réel du licenciement, de vérifier la réalité des allégations, en l'occurrence, le harcèlement moral dont le salarié s'est prétendu victime et qui consistait en des procédés vexatoires, abusifs et pénibles la poussant à démissionner. **Cour de Cassation, Chambre sociale, 19 novembre 2003.** N° de pourvoi : 02-41530

3. C'est par une appréciation souveraine que le juge du fond estime que constitue un harcèlement moral la conjonction de plusieurs faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, à savoir : le retrait sans motif d'un téléphone portable à usage professionnel, l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de son supérieur hiérarchique, l'attribution de tâches sans rapport avec les fonctions. **Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 octobre 2004.** N° de pourvoi : 04-41008

4. Une jurisprudence de la Cour de cassation impose désormais à l'employeur une obligation de résultat pour empêcher tout harcèlement moral dans l'entreprise. **Cour de Cassation, Chambre sociale, 21 juin 2006.** N° de pourvoi : 05-43914

5. S'agissant d'un salarié invoquant un harcèlement moral, n'encourt pas la cassation l'arrêt qui relève que l'employeur a eu à son égard, une attitude répétitive constitutive de violences morales et psychologiques permettant à l'intéressé de rompre le contrat de travail et d'en imputer la rupture à l'employeur. **Cour de Cassation, Chambre sociale, 26 janvier 2005** N° de pourvoi : 02-47296

6. Harcèlement moral et requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. **Cour de cassation, Chambre sociale, 20 décembre, 2006.** N° de pourvoi : 05-43548

7. La Cour de cassation a sanctionné le manquement d'un employeur de mettre un terme aux agissements de harcèlement moral d'un de ses salariés. **Cour de cassation, Chambre sociale, 21 février 2007.** N° de pourvoi : 05-41741

8. Dans un arrêt du 23 mai 2007, la chambre sociale de la Cour de cassation a admis, en tant que preuve, un message SMS dans le cadre d'une procédure en contestation de licenciement. **Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 mai 2007. N° de pourvoi : 06-43209**

9. L'employeur doit utiliser son pouvoir de sanction de façon justifiée et mesurée : « dès lors qu'il a choisi de convoquer le salarié selon les modalités de l'article L. 122-41 du code du travail, l'employeur est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée. » **Cour de Cassation, Chambre sociale, 16 Avril 2008. N° de pourvoi: 06-41999**

10. La Cour de Cassation a jugé que l'inaptitude d'une salariée découlait des actes de harcèlement moral et sexuel dont elle a été victime et a annulé son licenciement pour inaptitude. **Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 Septembre 2008. N° de pourvoi: 07-42920**

11. La Cour de Cassation exerce au nouveau contrôle de qualification du harcèlement moral. **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique, 24 septembre 2008 N° de pourvoi: 06-45747**

12. La Cour de Cassation exerce au nouveau contrôle de qualification du harcèlement moral. **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique, 24 septembre 2008 N° de pourvoi: 06-46517**

13. La Cour de Cassation exerce au nouveau contrôle de qualification du harcèlement moral. **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique, 24 septembre 2008 N° de pourvoi: 06-43504**

14. La Cour de Cassation exerce au nouveau contrôle de qualification du harcèlement moral. **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique, 24 septembre 2008 N° de pourvoi 06-45794**

15. Le harcèlement moral est caractérisé par le fait de laisser un salarié sans travail depuis son retour de congé-maladie. **Cour de Cassation, Chambre sociale, 15 Octobre 2008. N° de pourvoi 07-40064**

## **2) Jurisprudence administrative**

1. Le juge administratif a reconnu le harcèlement moral même si la victime n'a pas apporté suffisamment la preuve d'un lien de cause à effet entre ses problèmes de santé et ses difficultés professionnelles (**TA Besançon, 11 décembre 2003, n° 02539**).

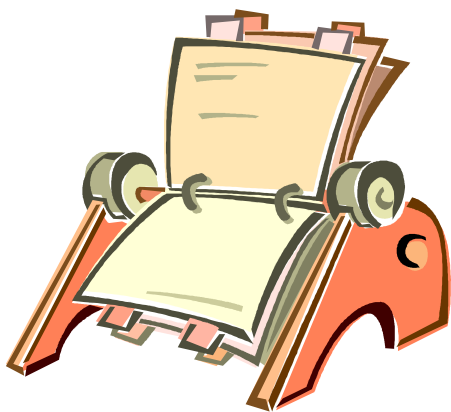
2. Le tribunal administratif a jugé, « dès lors qu'ils avaient pour objet intentionnel de dégrader ses conditions de travail et révélaient une animosité particulière à l'égard de l'agent, constituaient une

faute personnelle qui, bien que commise dans l'exercice des fonctions d'encadrement, est dépourvue de tout lien avec le service.

L'administration, qui n'a eu connaissance que tardivement de ces faits, est restée étrangère à la faute commise. Elle ne peut donc voir sa responsabilité engagée » (TA Versailles, 15 octobre 2004, n° 031193).

3. Le 24 novembre 2006, le Conseil d'Etat a indiqué qu' «en se bornant, pour rejeter les conclusions de Mme A tendant à ce que son employeur public soit condamné à l'indemniser du préjudice qu'elle estime avoir subi du fait de ses conditions de travail dans son nouvel emploi, qui étaient assorties d'une argumentation nourrie et de très nombreuses pièces justificatives produites, pour la plupart, pour la première fois en cause d'appel, à relever que le harcèlement moral dont elle se plaint ne ressort nullement des pièces du dossier, la cour a insuffisamment motivé son arrêt. Il résulte de l'instruction, et notamment des nombreuses pièces produites par Mme A devant la cour administrative d'appel de Paris, d'une part, qu'après l'affectation de la requérante à la mission conseil juridique de l'Office national de la chasse par la décision précitée du 4 novembre 1991, les relations de celle-ci avec sa hiérarchie, et notamment avec la responsable de ce service, se sont rapidement dégradées ; que cette dernière, en raison de l'attitude jugée récalcitrante de Mme A, ne lui a plus adressé d'instructions que par voie écrite, parfois même par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, incitant ses collaborateurs à faire de même et multipliant, à cette occasion, les consignes inutilement tatillonnes, y compris pour les tâches les plus simples, dans lesquelles la requérante a été progressivement confinée ; que celle-ci a vu son comportement et ses capacités professionnelles systématiquement dénigrés, dans des termes souvent humiliants pour un agent de son ancienneté, et son honnêteté mise en doute à plusieurs reprises, sans que jamais une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ou de sanction disciplinaire ait été engagée à son encontre selon les formes et avec les garanties prévues par son statut ; que l'isolement de Mme A au sein du service a été renforcé par des mesures vexatoires telles que l'interdiction de pénétrer dans certaines pièces ou d'assister, sans que soit invoqué un motif précis tiré de l'intérêt du service, aux vœux du directeur de l'établissement.»

Alors même que Mme A a, à de nombreuses reprises, attiré l'attention du directeur de l'Office national de la chasse sur ces difficultés, il ne résulte pas de l'instruction qu'aucune mesure ait été prise pour mettre un terme à cette situation, qui a conduit au placement de la requérante en congé de maladie pour un état dépressif pendant cinq mois et demi au cours de l'année 1995 ; que cette carence a rendu possible la persistance, sur une période d'au moins six ans, des agissements mentionnés précédemment, qui, par leur répétition, ont excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ; que, dans les circonstances de l'espèce, ce comportement a, dans son ensemble, et indépendamment même des dispositions de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale prohibant le harcèlement moral dans la fonction publique, qui n'étaient pas alors en vigueur, constitué une faute de nature à engager la responsabilité de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage ; qu'ainsi, Mme A est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a estimé que ses conditions de travail dans son nouvel emploi ne révélaient aucune faute de nature à engager la responsabilité de l'Office national de la chasse ; »  
«Mme A, qui regardait comme illégale et injustifiée son affectation à la mission conseil juridique de l'Office national de la chasse, a fait preuve, tout au long des années en cause, et sous couvert de défendre l'intérêt du service, d'une mauvaise volonté persistante dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient imparties, ignorant ou critiquant fréquemment les consignes qui lui étaient données et dénonçant celles-ci à tout propos, en termes péremptoires, dans des courriers adressés au directeur de l'Office, voire aux autorités de tutelle ; qu'ainsi, la requérante a largement contribué, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint ; que, si cette circonstance n'est pas de nature à retirer leur caractère fautif aux agissements rappelés précédemment de sa hiérarchie, elle est, dans les circonstances de l'espèce, de nature à atténuer la responsabilité de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage à hauteur de la moitié des conséquences dommageables de ceux-ci ;»



# Adresses et numéros de téléphone utiles

- 0 -

## **Union Départementale CGT du Cher**

8 Place Malus – 18000 BOURGES

Tél. : 02.48.21.24.79 - Fax : 02.48.21.24.89

Courriel : [cgt.ud.cher@wanadoo.fr](mailto:cgt.ud.cher@wanadoo.fr) - Site Internet : [www.ud18.cgt.fr](http://www.ud18.cgt.fr)

## **Union Locale CGT de BOURGES**

5 Boulevard Clémenceau – 18000 BOURGES

Tél. : 02.48.65.36.25 - Fax : 02.48.65.50.27

Courriel : [cgt.ul.bourges@wanadoo.fr](mailto:cgt.ul.bourges@wanadoo.fr) Blog : <http://cgt.ul.bourges.over-blog.com>

## **Union Locale CGT de VIERZON**

11 Rue Marcel Perrin - 18100 VIERZON

Tél. : 02.48.75.05.43 – Fax : 02.48.75.53.60

Courriel : [cgt.ul.Vierzon@wanadoo.fr](mailto:cgt.ul.Vierzon@wanadoo.fr)

## **Union Locale de ST-FLORENT SUR CHER**

23 Bis Rue Roger Salengro – 18400 ST-FLORENT

Tél. et Fax : 02.48.55.19.15

Courriel : [cgt.ul.st-florent18@wanadoo.fr](mailto:cgt.ul.st-florent18@wanadoo.fr)

## **Union Locale CGT de ST-AMAND MONTROND**

Impasse Ernest Mallard – 18200 ST-AMAND

Tél. : 02.48.60.85.14 - Fax : 02.48.96.48.11

Courriel : [cgt.ul.st-amand18@wanadoo.fr](mailto:cgt.ul.st-amand18@wanadoo.fr)

## **Union Locale CGT de LA GUERCHE SUR L'AUBOIS**

Mairie – Quai Bures sur Dive – 18150 LA GUERCHE

Tél. et Fax : 02.48.74.27.15

Courriel : [cgt.ul.la-guerche@wanadoo.fr](mailto:cgt.ul.la-guerche@wanadoo.fr)

**Inspection du Travail**

Centre Administratif Condé – 2 Rue Victor Hugo –  
18013 BOURGES CEDEX  
Tél. : 02.48.27.10.10

**Médecine du Travail – AIPST 18**

12 Place de Juranville – 18000 BOURGES  
Tél. : 02.48.24.18.77

**Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM)**

30 Boulevard Jean Jaurès – 45000 ORLEANS  
Tél. : 02.38.81.50.00

**Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)**

122 Bis Rue Faubourg St Jean – 45000 ORLEANS  
Tél. : 02.38.42.20.60 - <http://anact.fr/aract/centre>



# Notes



**Document réalisé par l'équipe  
du secteur juridique de  
l'Union Locale des Syndicats  
CGT de Bourges**

**Edité par nos soins**