

HARCELEMENT AU TRAVAIL

Quelle protection pour la victime,
l'employeur et l'auteur ?

Harcèlement au travail : quelle protection pour la victime, l'employeur et l'auteur ?

Saisies de plusieurs dossiers, les chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation ont été amenées à se prononcer pour trancher différentes questions portant sur des faits de harcèlement au travail.

Le harcèlement regroupe des manifestations plurielles. Harcèlement moral, harcèlement sexuel, individuel ou institutionnel, ces agissements sont prohibés par des dispositions spécifiques du code du travail et du code pénal.

L'actualité du sujet, dans le contexte de la très médiatisée affaire France Télécom dont était saisie le Tribunal correctionnel de Paris, justifie à notre sens une analyse des décisions rendues par la Haute juridiction au cours du dernier trimestre 2019.

Dans la première espèce (Soc., 27 novembre, 2019 n° 18-10551), une salariée, placée en arrêt maladie a écrit deux courriers à son employeur. Le premier pour lui faire part de problèmes de santé liés à son travail, le second pour dénoncer une situation de harcèlement moral de sa supérieure hiérarchique. Un mois plus tard, elle était licenciée pour insuffisance professionnelle. Souhaitant contester cette décision, elle a saisi une juridiction prud'homale sollicitant la nullité du licenciement consécutif à la dénonciation du harcèlement moral et des indemnités notamment au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. La Cour d'appel considérant qu'aucun agissement de harcèlement n'était caractérisé estimait qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligencé une enquête et par là même d'avoir manqué à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation casse cette décision et rappelle que l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des faits de harcèlement moral et ne se confond pas avec elle. Ainsi, l'absence de harcèlement moral ne permet pas d'exclure tout manquement de l'employeur aux obligations issues des articles L.4121-1 et suivants du code du travail. Il appartenait donc aux juges du fond de rechercher si l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité, en l'espèce en s'abstenant de mettre en œuvre une enquête pour vérifier les allégations rapportées.

La seconde affaire présentée devant la chambre criminelle (Soc., 26 novembre 2019, n° 19-80360) concernait les modalités de dénonciation des faits de harcèlement. En l'espèce, une salariée employée d'une association, a rédigé un mail le 7 juin 2016 intitulé « agression sexuelle, harcèlement sexuel et moral ». Ce mail était notamment adressé au directeur de l'association, à l'inspection du travail, à l'agresseur présumé et à d'autres personnes extérieures à la direction de l'association. La Cour de cassation estime qu'au-delà de la question de savoir si le harcèlement est avéré ou non, la dénonciation de tels faits au-delà du cercle de personnes habilitées constitue une infraction de diffamation publique.

La matérialité de la situation de harcèlement est indépendante des droits des salariés en matière de prévention des risques, sans pour autant autoriser ce dernier à porter préjudice à la probité de l'auteur des faits.

Ces deux décisions permettent de revenir d'une part sur les obligations de l'employeur en matière de harcèlement (I) et sur les prérogatives des salariés placés dans de telles situations (II). En effet, il incombe à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour éviter ou faire cesser toute situation de harcèlement. Face à ces obligations, le salarié, véritable acteur de la prévention, dispose également de certaines prérogatives conférées par le législateur. En effet, l'article L.4131-1 du code du travail prévoit que le salarié confronté à « un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » puisse exercer son droit d'alerte ou de retrait. Cette protection ne saurait être détournée de son objet par les salariés sous peine d'être poursuivis pour diffamation ou de risquer un licenciement pour faute grave.

LA COUR DE
CASSATION ESTIME
QU'AU DELÀ DE LA
QUESTION DE SAVOIR SI
LE HARCÈLEMENT EST
AVÉRÉ OU NON, LA
DÉNONCIATION DE TELS
FAITS AU-DELÀ DU
CERCLE DE PERSONNES
HABILITÉES CONSTITUE
UNE INFRACTION DE
DIFFAMATION PUBLIQUE

I - LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

Il incombe au chef d'entreprise de prévenir les faits de harcèlement. Cette obligation s'inscrit dans la continuité de l'obligation de prévention des risques professionnels instituée à l'article L.4121-1 du code du travail mais s'en distingue également dans la mesure où le harcèlement professionnel est régi par des dispositions spécifiques du code du travail (A). Au-delà des mesures qui doivent être prises en amont, l'employeur doit également intervenir en aval afin de faire cesser les situations de harcèlement (B).

A- Le respect des dispositions relatives au harcèlement moral et à l'obligation de prévention

Introduit par la loi du 17 janvier 2002, le harcèlement bénéficie d'un traitement spécial dans le code du travail. Dans son article 169, la loi de modernisation condamne le harcèlement moral : " Aucun salarié 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". A la lecture de cet article, il apparaît que pour qualifier des faits de harcèlement moral trois conditions doivent être réunies. Premièrement, les agissements doivent être répétés. Deuxièmement, ils doivent porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime. Troisièmement, et c'est ici une condition alternative, les agissements doivent soit altérer sa santé physique soit porter atteinte à sa santé mentale, ou bien compromettre son avenir professionnel. Par ailleurs, l'article 170 de la loi de modernisation sociale insère dans le code pénal des dispositions permettant la reconnaissance et la condamnation des faits constitutifs d'un harcèlement moral.

Dernièrement, le régime du harcèlement moral a été une nouvelle fois modifié par la loi Travail du 8 août 2016. Désormais, selon l'article L. 1154-1 du code du travail le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Le législateur a aligné le régime de la preuve du harcèlement sur celui des discriminations. S'agissant des obligations de l'employeur, au-delà de l'obligation générale d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs énoncée à l'article L.4121-1 et suivants, l'article L.1152-4 du code du travail dispose que " l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ".

A la différence d'autres risques psychosociaux, le harcèlement est un risque bien identifié par le code du travail. Une raison qui peut être avancée pour expliquer le fait que le harcèlement ne soit pas simplement englobé dans la notion de santé mentale mais soit pris en compte de façon indépendante concerne le régime d'administration de la preuve. En effet, le harcèlement est caractérisé par l'identification d'un lien de causalité entre des agissements répétés et leurs conséquences sur le salarié. Les éléments de fait, une fois vérifiés, permettent d'établir le lien de causalité et ainsi de prouver l'existence du harcèlement. Le facteur à l'origine du harcèlement est donc clairement identifiable au contraire d'autres risques psychosociaux qui par définition sont plurifactoriels.

Pour autant, il ne s'agit pas de confondre atteinte à la santé mentale et harcèlement moral. Par une décision du 9 octobre 2019 (n° 18-14069), la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que la seule constatation d'une altération de l'état de santé d'un salarié ne permettait pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral. En l'espèce, le salarié invoquait la dégradation de son état de santé et apportait au soutien de ses prétentions plusieurs certificats médicaux mentionnant un état anxio-dépressif sévère, et un lien formel entre son inaptitude et la situation de harcèlement dont il se prétendait être victime.

Ainsi, un salarié victime de harcèlement moral peut solliciter la réparation de son préjudice en invoquant à la fois l'absence de prévention de l'employeur et les conséquences issue du fait d'avoir subi un harcèlement. Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur peut être condamné alors même qu'aucun harcèlement n'est subi. En effet, l'obligation de sécurité s'analyse davantage en une obligation de prévention. En ce sens, la réalisation du risque n'engage plus automatiquement

LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT EST
CONSTITUÉE DE
MESURES COLLECTIVES
PRISES EN AMONT ET
DE MESURES
INDIVIDUELLES PRISES
EN AVAL.

la responsabilité de l'employeur, ce dernier ayant la possibilité de rapporter la preuve d'avoir mis en œuvre toutes les mesures de prévention (Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24444).

En revanche, avec cette nouvelle définition de l'obligation de sécurité l'employeur peut être condamné s'il n'a pas pris de mesures de prévention et ce, même si le risque ne s'est pas réalisé.

La problématique du harcèlement en entreprise illustre la combinaison à opérer entre les mesures collectives et individuelles. En effet, la prévention du harcèlement est constituée de mesures collectives prises en amont et de mesures individuelles prises en aval, qui permettent à l'employeur à la fois de prévenir de façon globale le harcèlement ou de le faire cesser, le cas échéant.

En ce sens, les faits de la première espèce commentée confirment que les juges exercent leur contrôle à la fois sur les éléments de faits permettant d'apprécier la réalité du harcèlement et sur les mesures prises par l'employeur à la suite de la dénonciation de tels agissements. Sur ce dernier point, il incombe à l'employeur de diligenter une enquête.

B- La nécessité d'une réaction immédiate de l'employeur confronté à des faits de harcèlement

Dans le prolongement de l'arrêt Air France (n° 14-24444) et par un arrêt du 1er juin 2016 (n° 14-19702), la Cour de cassation a admis que l'employeur pouvait s'exonérer de sa responsabilité s'il rapportait la preuve d'avoir mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés d'une situation de harcèlement. Cette décision concernait des faits de harcèlement moral entre deux salariés. En l'espèce, un salarié victime de harcèlement moral, demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. La Cour d'appel rejette la demande du salarié estimant qu'un dispositif de prévention des faits de harcèlement moral " ne peut avoir principalement pour objet que de faciliter pour les salariés s'estimant victimes de tels faits la possibilité d'en alerter directement leur employeur [...] que l'employeur justifiait avoir modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral, avoir mis en œuvre dès qu'il a eu connaissance du conflit personnel du salarié avec son supérieur hiérarchique immédiat une enquête interne sur la réalité des faits, une réunion de médiation, [...] d'organiser une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés ". Les juges de la chambre sociale cassent et annulent la décision de la Cour d'appel en construisant leur raisonnement sur le modèle de l'arrêt « Air France » tout en l'adaptant au particularisme du harcèlement.

Alors que jusqu'à présent, la responsabilité de l'employeur était engagée en cas de harcèlement même lorsqu'il avait pris des mesures à le faire cesser il peut désormais s'en dégager sous réserve de répondre à deux conditions cumulatives énoncées dans un attendu presque identique à celui de l'arrêt " Air France ". En effet, les juges reprennent la formule de l'arrêt " Air France " : "ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, [...] l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail " et la complètent, " et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser ".

Ainsi, comme le confirme la note rédigée par la Cour de cassation « la seule circonstance qu'il a pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'a fait cesser effectivement, circonstance nécessaire, n'est pas suffisante ». En exigeant de l'employeur qu'il prouve, s'il veut s'exonérer de sa responsabilité, qu'il a prévenu les faits de harcèlement moral, et pris toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ces agissements dès son information de leur existence, les juges opèrent une "subtile combinaison " entre le nouveau régime issu de l'arrêt " Air France " et celui du harcèlement.

Dans l'arrêt faisant l'objet du présent article, les juges distinguent d'une part l'analyse des faits pour déterminer s'ils sont de nature à caractériser un harcèlement et l'appréciation des mesures prises par l'employeur. En ce sens, l'employeur destinataire de la dénonciation doit, sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat, prendre les mesures nécessaires à faire cesser le trouble. Ainsi, il doit procéder à une enquête afin de déterminer les circonstances relatives à la plainte afin de vérifier si la situation relève d'un cas de harcèlement. Si les faits sont avérés, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de les faire cesser et de protéger la victime.

Enfin, quand bien même les faits sembleraient injustifiés, et c'est ici l'apport de l'arrêt, l'employeur ne peut légitimement s'abstenir de mettre en œuvre une enquête. Les juges estiment qu'il manque à son obligation de sécurité s'il ne diligente pas une enquête même lorsque les faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ne s'avèrent, judiciairement, pas établis.

II – LES DROITS DU SALARIÉ EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

En complément des obligations de prévention des risques de l'employeur, le salarié n'est pas exempt de toute obligation de sécurité. En effet, au regard de la réalité des situations de travail, il ne serait pas sérieux de prétendre que l'employeur peut seul, garantir qu'aucun risque de ne se réalisera. Ainsi, selon l'article L.4122-1 du code du travail, " il incombe à chaque travailleur de prendre soin [...] de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ".

Cette obligation du salarié est accompagnée de certaines prérogatives dont l'exercice du droit d'alerte (A) s'agissant de toute situation dont le salarié pourrait penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé et/ou sa sécurité. Dans un contexte où la dénonciation des faits de harcèlement a dépassé les frontières du travail dans certaines affaires, portant le débat au niveau sociétal, la question de la liberté d'expression et par opposition celle de la diffamation sont posées (B).

LE FAIT QUE LES
CONDITIONS
D'EXERCICE DU DROIT
D'ALERTE NE SOIENT
PAS REMPLIES PEUT
JUSTIFIER LE
LICENCIEMENT DU
SALARIÉ POUR FAUTE
GRAVE.

A – La protection par l'exercice du droit d'alerte

Selon 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".

Partant, l'expression " droit d'alerte " est ici utilisée à la manière du Professeur Patrice ADAM pour désigner deux prérogatives distinctes : l'alerte individuelle qui correspond à la possibilité pour chaque salarié de dénoncer les actes harcelants dont il est victime, et le droit de se retirer d'une situation de travail dont il pense légitimement qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Les dispositions du code instaurent une réelle protection des salariés qui exercent leur droit d'alerte. Aucune sanction de quelque nature qu'elle soit ne peut être prononcée à l'encontre d'un salarié qui aurait dénoncé des faits de harcèlement moral ou aurait témoigné. Le salarié qui dépose plainte pour harcèlement moral n'est pas tenu d'en informer préalablement son employeur (n° 1520916). Aussi, aucune retenue de salaire ne peut être prise à son encontre. L'intégralité du salaire lui est donc due, quelle que soit la durée du retrait, si les conditions d'exercice du droit sont réunies.

A ce titre et pour que la protection accordée au salarié soit effective la chambre sociale de la Cour de cassation semble exiger que ce dernier ait lui-même qualifié expressément les faits dénoncés de " harcèlement moral ". En ce sens, dans une décision rendue le 13 septembre 2017 (n° 15-23045) elle refusa le bénéfice de ladite protection à un salarié victime de ce qu'il appelait des comportements " abjects, déstabilisants et profondément injustes".

A l'inverse, le fait que les conditions d'exercice du droit d'alerte ne soient pas remplies, peut justifier le licenciement du salarié pour faute grave. (Soc., 21-1-2009 n° 07-41.935).

La possibilité laissée au salarié de dénoncer des faits de harcèlement n'est donc pas sans limite.

B- Sanction du non-respect des règles de dénonciations de faits de harcèlement

Lorsque l'auteur de la dénonciation est de mauvaise foi, il peut être sanctionné. La Cour de cassation est allée jusqu'à considérer que la dénonciation de mauvaise foi pouvait justifier un licenciement pour faute lourde (Soc., 7 février 2018, n° 16-19594) voire pour faute grave (Soc. 13 février 2013, n°

DES POURSUITES EN
DIFFAMATION SONT
ENVISAGEABLES
LORSQUE LES FAITS
SONT PORTÉS À LA
CONNAISSANCE DE
PERSONNES N'AYANT
AUCUN POUVOIR DE
CONTRÔLE DE
L'APPLICATION DES
DISPOSITIONS DU CODE
DU TRAVAIL.

01-11734) étant précisé qu'elle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis mais uniquement de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits dénoncés (Soc., 7 février 2012 n° 10-18035).

Après le retentissement national de l'affaire #balancetonporc, l'initiatrice du célèbre hashtag avait été condamnée par la Tribunal de Grande Instance de Paris fin septembre 2019 pour diffamation.

Dans une décision du 28 septembre 2016, la première chambre de la Cour de cassation avait jugé que le salarié qui dénonce des agissements de harcèlement moral dont il s'estime victime, auprès de l'employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, ne peut pas être poursuivi pour diffamation.

A l'inverse, des poursuites en diffamation sont envisageables lorsque le salarié est de mauvaise foi ou lorsque les faits sont portés à la connaissance de personnes n'ayant aucun pouvoir de contrôle de l'application des dispositions du code du travail.

Pour rappel, dans la seconde espèce mentionnée en introduction, une salariée employée d'une association a rédigé un mail de dénonciation de faits de harcèlement, lequel avait été adressé au directeur de l'association, à l'inspection du travail, à l'agresseur présumé et à d'autres personnes extérieures à la direction de l'association. L'auteur a été poursuivi en diffamation par l'agresseur présumé.

Selon les dispositions de l'article 296 alinéa 1er de la loi du 29 juillet 1881, la diffamation est définie comme " toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur et à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé . Tant les mots employés que le contexte dans lequel ils sont prononcés permettent d'apprécier l'existence d'une diffamation étant précisé que des allusions ou des insinuations suffisent à qualifier une telle infraction.

Devant les juridictions pénales la mauvaise foi de l'auteur des allégations diffamatoires est présumée charge à ce dernier de démontrer soit la vérité du fait diffamatoire soit l'existence de circonstances particulières de nature à lui faire bénéficier de la bonne foi.

La Cour d'appel a retenu le caractère diffamatoire et attentatoire à l'honneur des faits dénoncés dès lors qu'ils sont susceptibles de constituer des délits et suffisamment précis pour faire l'objet d'un débat sur leur vérité. Par ailleurs, les juges relèvent que, s'il existe des éléments permettant d'établir la réalité d'un harcèlement moral, voire sexuel dans la perception qu'a pu en avoir la salariée, rien ne permet de prouver l'existence de l'agression sexuelle en 2015, pour laquelle la salariée n'a pas déposé plainte et ne produit aucune pièce.

Ainsi, la personne poursuivie du chef de diffamation, après avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime, peut s'exonérer de sa responsabilité pénale lorsqu'elle a dénoncé ces agissements, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail, auprès de son employeur ou des organes chargés de veiller à l'application de ces dispositions.

Toutefois, pour bénéficier de cette cause d'irresponsabilité pénale, cette dernière doit avoir réservé l'information de tels agissements à son employeur ou aux organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et non, comme en l'espèce, l'avoir aussi adressée à des personnes ne disposant pas de l'une de ces qualités.

En conclusion, le caractère public de l'audience pénale est exclusif de l'infraction de diffamation en cas de condamnation de l'auteur des faits. En l'absence d'action répressive, l'auteur présumé bénéficie de la présomption d'innocence, celle-ci étant par ailleurs renforcée par la présomption de mauvaise foi du dénonciateur des faits, y compris si celui-ci devait être la victime.

www.cabinet-abdou.fr



Bureau de Lyon

12 quai Jules Courmont 69002 Lyon — 04 72 83 77 77

Bureau de Paris

3 rue Washington 75008 Paris — 01 45 62 04 82