

**CONGRES MONDIAL DE LA SOCIETE
INTERNATIONALE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE
LA SECURITE SOCIALE**

THEME II

**REPONSE AU QUESTIONNAIRE POUR LA
FRANCE**

Marie France MAZARS,
Conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation
Marie Laure MORIN,
ancien conseiller à la Cour de cassation
Sylvaine LAULOM,
professeure à l'Université de Saint-Etienne
Hélène MASSE-DESSEN,
avocate au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

(Association Française de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale)

Introduction

La France a été l'un des premiers pays européens à sanctionner le harcèlement sexuel en 1992, la prohibition et la sanction du harcèlement moral sont plus tardives et datent de 2002.

L'introduction du harcèlement en droit français, qu'il soit sexuel ou moral, et le développement du droit en la matière sous influence du droit de l'Union Européenne, présentent plusieurs caractéristiques.

Tout d'abord, le harcèlement y est considéré principalement en ce qu'il porte atteinte à la dignité de la personne. De ce point de vue il est une limite au pouvoir de direction de l'employeur, lié par une obligation de sécurité de résultat, et se distingue de la discrimination.

En second lieu, à la différence de certains droits d'influence anglo saxonne notamment, dans lesquels le droit objectif légal n'est pas très dense et où le harcèlement permet de sanctionner nombre de comportements abusifs de l'employeur, le droit français objectif individuel ou collectif est très détaillé dans de nombreux domaines, que ce soit sur le plan civil ou sur le plan pénal. Dans nombre de situations ce droit objectif peut être invoqué, sans qu'il soit nécessaire de faire appel à la notion de harcèlement, même si celui-ci existe en lui-même. L'intérêt principal du recours au droit du harcèlement est alors le régime de la preuve.

Ceci peut expliquer le développement important des litiges fondés sur le harcèlement, soit à titre principal, soit à côté de l'invocation de la violation de droits objectifs déterminés, mais le fait de se placer comme victime d'un harcèlement, nécessairement dans un cadre individuel, traduit aussi vraisemblablement l'affaiblissement des protections collectives.

Harcèlement sexuel

1 concepts et définitions

1.1 Le concept de harcèlement sexuel est-il reconnu dans votre pays ?

Le concept de harcèlement sexuel est reconnu en France depuis son interdiction expresse en 1992. La loi n°92-684 du 22 juillet 1992 a introduit dans le Code pénal un nouveau délit de «harcèlement sexuel» et la loi du 2 novembre 1992¹ a interdit le harcèlement sexuel dans les relations de travail, en tentant de protéger le/la salarié(e) harcelé(e). La France fera ainsi partie des premiers pays européens (avec la Belgique, la Finlande, la Suisse et l'Espagne) à expressément interdire le harcèlement sexuel et à le réglementer.

1.2 Est-il traité dans le droit positif ? Si oui, quelle est la source (loi ou règlement, accords collectifs, autres)

Le harcèlement sexuel est donc bien expressément interdit en France et fait l'objet de dispositions du code du travail et du code pénal. La définition du harcèlement sexuel a évolué depuis l'adoption des premières lois en 1992. L'une des évolutions les plus importantes consistera, en 2002², à supprimer toute référence à l'abus d'autorité. Aujourd'hui le harcèlement sexuel est défini à l'article L. 1153-1 du code du travail, selon lequel «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». L'article L.1153-2 du code du travail définit la protection offerte aux salariés: «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 de discrimination, 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». C'est donc bien toute la relation de travail qui est ainsi couverte par ces dispositions. Les salariés qui dénoncent des faits de harcèlement sexuel sont également protégés (article L.1153-2 du code du travail). Une sanction pénale est prévue. Ainsi, selon l'article 222-33 du Code pénal, «Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende». La définition du harcèlement sexuel française restait néanmoins différente de celle du droit de l'Union européenne car n'incluant pas les comportements sexistes. Une nouvelle définition sera alors donnée par la loi du 27 mai 2008, définition qui ne remplace pas les autres définitions qui subsistent. Désormais la discrimination inclut tout agissement

¹ Loi n°92-1179 du 2 novembre 1992, relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail.

² Loi n°2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant

1.3 Le harcèlement sexuel est-il traité comme une violation de la liberté sexuelle, une discrimination fondée sur le sexe, ou la violation d'un autre droit fondamental des travailleurs ?

Le harcèlement sexuel, en France, était initialement défini sans référence à la notion de discrimination fondée sur le sexe. Ainsi, l'incrimination pénale de harcèlement sexuel est placée dans la rubrique relative aux agressions pénales du code pénal, alors même qu'une rubrique consacrée aux discriminations existe. Le harcèlement sexuel, comme le harcèlement moral, sont d'abord liés à la protection de la dignité de la personne. Néanmoins, la nécessité de transposer le droit de l'Union européenne, a conduit le législateur à qualifier le harcèlement sexuel de discrimination fondé sur le sexe. Un autre facteur qui tend aujourd'hui à relier le harcèlement sexuel et la notion de discrimination est le rôle joué par la HALDE (aujourd'hui défenseur des droits). La Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'Égalité des chances était une autorité indépendante, instituée en 2004. Les pratiques de harcèlement sexuel entrant dans son champ de compétence, elles ont pu être traitées par cet organisme comme des discriminations. Il n'est néanmoins pas sûr que la qualification de harcèlement sexuel comme une discrimination ait été véritablement intégrée par la pratique juridique, ni qu'elle ait en quoi que ce soit modifié le traitement de ce harcèlement.

1.4 Comment ont été classées les différentes sortes de harcèlement sexuel dans votre pays (vertical, horizontal etc....) ?

Dans la loi de 1992 le harcèlement sexuel ne pouvait être reconnu qu'entre un supérieur hiérarchique et un(e) subordonné(e). Seules les personnes en mesure d'exercer sur les salariés un certain pouvoir pouvaient être reconnues comme coupables de harcèlement (*abus d'autorité*). Ce n'est plus le cas aujourd'hui, depuis la loi de modernisation sociale de 2002 : le harcèlement sexuel peut aussi bien être vertical (descendant comme ascendant, même si ces situations sont plus rares) qu'horizontal. Un harcèlement sexuel entre collègues peut donc être condamné. La définition générale du code du travail permet également d'englober les actes qui seraient éventuellement commis par une personne étrangère à l'entreprise, telle par exemple un client de l'entreprise.

1.5 Le harcèlement sexuel est-il considéré comme du harcèlement moral?

Le législateur français a bien prévu des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel d'une part et au harcèlement moral d'autre part. Il n'en demeure pas moins qu'un rapprochement entre les deux notions peut exister. D'une part, le régime juridique des deux types de harcèlement est très similaire. Ainsi le mécanisme de la preuve a été aménagé et il est identique pour le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Les obligations de prévention sont similaires, de même que les mécanismes de responsabilité. De manière générale, on peut se demander si en France, le harcèlement moral ne tend pas à englober le harcèlement sexuel et s'il existe, dans la pratique, une quelconque différence de traitement.

2. Prévention

2.1 Existe-t-il dans votre pays des mécanismes de prévention du HS. Si oui, décrivez-les.

Les mécanismes décrits en matière de harcèlement moral sont les mêmes en matière de harcèlement sexuel

Voir point 6, la réponse étant la même

2.2 Ces mécanismes ont-ils été établis par la loi (ou réglementation) ou à la suite d'un accord?

Voir supra.

3. Responsabilité

Le régime de responsabilité n'est pas – à des détails près – différente en matière de harcèlement moral ou sexuel. Il conviendra donc de se référer aux mêmes développements. Différents systèmes de responsabilités peuvent se conjuguer. L'auteur d'un harcèlement peut être passible de sanctions pénales et sa responsabilité civile peut également être recherchée. Le harceleur peut également faire l'objet de sanctions disciplinaires dans l'entreprise, incluant son licenciement pour faute grave, le privant de toute indemnité de licenciement. L'employeur, s'il n'est pas le harceleur, est responsable des conditions de santé et de sécurité au travail. A ce titre, si le harcèlement est avéré, il peut engager sa responsabilité, quand bien même il n'aurait commis aucune faute, l'obligation de sécurité de l'employeur étant considérée, par la Cour de cassation, comme une obligation de sécurité. Cette responsabilité de l'employeur ne peut que l'inciter à prendre les mesures de prévention nécessaire pour éviter des situations de harcèlement.

3.1 Quels sont les systèmes de responsabilité en raison du harcèlement sexuel. (constitutionnel, légal selon le droit du travail, le droit de la responsabilité civile, le droit pénal etc....)

Voir point 7.

Comme indiqué ci-dessus, le harcèlement sexuel est l'objet de dispositions législatives depuis la loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail. Auparavant, les comportements de harcèlement sexuel étaient sanctionnés en application des règles du droit de la responsabilité civile.

La loi de 1992 a défini le harcèlement sexuel dans des dispositions du droit du travail et de droit pénal.

Les faits de harcèlement sexuel sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros.

La responsabilité civile de l'employeur est engagée. Mais aussi celle de l'auteur du harcèlement

3.2 Le harcèlement sexuel est-il considéré comme un risque professionnel (maladie professionnelle ou accident du travail)?

Le harcèlement sexuel, comme le harcèlement moral, est principalement traité sur le fondement de la faute de ses auteurs. Il emporte pour l'employeur l'obligation de mettre en œuvre les mesures d'évaluation et de prévention nécessaires pour éviter la survenance du risque (cf infra). Les conséquences d'un harcèlement peuvent également être qualifiées d'accident ou de maladie professionnelle et pris en charge comme telles par les régimes de protection.

3.3 Quelles sont les obligations mises à la charge de l'employeur pendant la durée de la relation de travail dans le but de prévenir le harcèlement sexuel ou pour y remédier s'il se produit?

La loi (art. L. 1153-5 du code du travail) prévoit que "l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel". Le législateur préconise les mesures disciplinaires.

La jurisprudence considère que l'employeur qui ne sanctionne pas le salarié auteur de harcèlement sexuel commet une faute grave qui autorise la victime à prendre acte de la rupture du contrat de travail et à réclamer l'indemnisation de cette rupture.

Voir point 7.

3.4 Quels sont les acteurs (auteurs du harcèlement sexuel, autres) qui sont pris en considération.

Peuvent être mis en cause, l'auteur du harcèlement mais aussi, le cas échéant, sa hiérarchie qui ayant eu connaissance de faits de harcèlement sexuel, n'a pas pris les mesures qui s'imposaient.

3.5 Existe-t-il une procédure de réclamation devant (a) l'entreprise, (b) une autorité administrative (c) une autre institution ou corps (d) une personne. Décrivez cette procédure si elle existe.

Voir point 7.

a) Il existe une procédure d'alerte. La réclamation peut être faite par l'intermédiaire du *délégué du personnel* (élu du personnel) en application de l'article L.2313-2 du code du travail. Elle oblige alors l'employeur à procéder sans délai à une enquête et à prendre les mesures nécessaires pour remédier à l'atteinte portée à la personne. En cas de carence ou de divergence entre l'employeur et le délégué du personnel, le juge (conseil de prud'hommes) peut être saisi si le salarié victime en est d'accord. Le juge peut prendre des mesures pour faire cesser l'atteinte.

b) le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, institution de représentants du personnel élus, (s'il en existe un dans l'entreprise) peut être saisi de la réclamation de la victime. Il peut diligenter les enquêtes nécessaires et mettre en œuvre des mesures d'étude.

c) L'inspecteur du travail est aussi une autorité administrative habilitée à recevoir la réclamation de la victime de faits de harcèlement sexuel. Comme le harcèlement est une infraction pénale, il peut relever procès verbal et transmettre au Procureur. Mais ces mesures sont très exceptionnellement mises en œuvre, la pratique étant de laisser la responsabilité aux acteurs directs.

d) le harcèlement sexuel constituant une forme d'atteinte à l'égalité entre les hommes et les femmes, la victime peut saisir le Défenseur des droits, autorité administrative qui comprend la Haute autorité de lutte contre les discriminations.

La victime aura à présenter une requête qui fera l'objet d'une enquête administrative aboutissant à une recommandation ou à une sanction administrative.

Par ailleurs, s'il n'existe pas de procédure légale de réclamations *spécifique en matière de harcèlement* dans l'entreprise, beaucoup d'entreprises ont mis en place de telles procédures dans le cadre de leur obligation de prévention du harcèlement.

3.6 Des mesures provisoires/de protection peuvent elles être prises pendant la durée de la procédure

Seul un juge appelé à intervenir dans le cadre de la procédure d'alerte peut imposer des mesures de protection pendant la durée de la procédure. Il peut imposer une injonction sous peine d'astreinte (une pénalité financière à verser tant que la mesure n'est pas prise).

La Cour de cassation a décidé cependant que le juge ne pouvait imposer à l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié harceleur.

3.7 Quelles mesures un employeur peut-il prendre contre l'auteur du harcèlement dans son entreprise?

L'employeur peut prendre une mesure disciplinaire (L1153-6 du code du travail “ tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanction disciplinaire”). Il peut imposer une mutation, un changement de fonctions en respectant les garanties légales de la procédure disciplinaire. En cas de faits graves ou répétés, il peut rompre le contrat de travail de l'auteur du harcèlement pour faute grave.

3.8 Quels sont les recours que peut exercer un travailleur qui a été harcelé sexuellement

La victime peut agir devant la juridiction pénale en se constituant partie civile pour obtenir de l'auteur du harcèlement qui sera déclaré coupable une indemnisation. Elle peut choisir de saisir la juridiction du travail pour demander la condamnation l'employeur et de l'auteur du harcèlement.

Selon la jurisprudence, elle peut prendre acte de la rupture du contrat de travail ou demander au juge de résilier le contrat de travail et obtenir la réparation du préjudice résultant de cette rupture qui sera considéré comme un licenciement injustifié.

3.9 Quelles indemnités et réparations peut-il demander

La victime peut obtenir une indemnité réparant son préjudice moral et l'indemnisation de la rupture du contrat de travail lorsque la rupture a pour cause le harcèlement (indemnité de préavis, indemnité de licenciement et dommages-intérêts variable selon l'ancienneté du contrat de travail).

Elle peut obtenir dans certains cas la prise en charge des dommages à sa santé sous le régime des maladies professionnelles ou accidents de travail

(v infra 7-4)

3.10 Quelle est la situation juridique quand la victime du H est un employé d'un co contractant ou d'un prestataire de service ou un salarié mis à disposition par un tiers (par ex entreprise de travail temporaire)

La victime peut porter plainte (juridiction pénale) obtenir réparation de son préjudice contre l'auteur du délit ou engager une action civile en responsabilité contre l'employeur du préposé (auteur du harcèlement).

Nous n'avons pas de cas de jurisprudence de la Cour de cassation sur une telle situation.

4. Autres

4.1 Les questions de harcèlement sexuel ont-elles été véritablement traitées dans les accords collectifs et autres accords

De plus en plus d'accords collectifs abordent, mais en général de manière très théorique et déclaratoire, la question du harcèlement sexuel. Leur étude détaillée reste à faire.

4.2 Ajouter tout autre élément (de fait ou de droit) que vous jugeriez utile pour ce questionnaire

4.3 Si vous pensez que ce questionnaire, ou certaines questions sont difficiles à comprendre, expliquez brièvement la raison de ces difficultés.

HARCELEMENT MORAL

5. Définition et réglementation

5.1 Comment le harcèlement est-il défini et dénommé dans votre pays?

Le harcèlement moral, ainsi nommé en France, fait l'objet aujourd'hui d'une double définition. Selon l'article L 1152-1 du Code du travail, «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». Mais le droit français a dû transposer la définition communautaire. Depuis la loi du 27 mai 2008, est assimilé à une discrimination tout acte lié à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, à la religion, aux convictions, à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle ou au sexe et tout acte à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. A la différence de la définition du harcèlement de l'article L1152-1 du Code du travail, celle retenue par la loi du 27 mai 2008 ne requiert pas le caractère répétitif des agissements et un acte isolé dès lors qu'il sera lié à un motif discriminatoire pourra être constitutif d'un harcèlement moral. Selon les deux définitions, le harcèlement peut ne pas être intentionnel, seul comptant alors les conséquences d'un acte.

5.2 Est-il traité dans le droit positif ? Si oui, quelle est la source (loi ou règlement, accords collectifs, autres)

Le harcèlement moral fait l'objet d'une réglementation depuis 2002. Le harcèlement moral est pénalement sanctionné (article 222-33-3 du Code pénal) et il est également réglementé par le code du travail (articles L 1152-1 du Code du travail et suivant). Un accord interprofessionnel du 26 mars 2010, transposant un accord européen, traite également du harcèlement et de la violence au travail. Dans cet accord, la catégorie violence (qui peut résulter d'un seul acte), englobe celle de harcèlement moral qui nécessite des actes répétés. L'accord vise essentiellement à la définition de mesures de prévention dans les entreprises

5.3 Existe-t-il une classification des divers types de harcèlement dans votre pays ? Distinguez-vous entre les différentes étapes ou calendrier selon lequel il est commis?

Il est possible d'identifier depuis la loi du 27 mai 2008, deux types de harcèlement: le harcèlement moral et le harcèlement moral discriminatoire. Leur régime juridique est identique, mais leur définition est différente. Jusqu'alors néanmoins, il semble que la définition donnée par le législateur en 2008 reste peut utilisée.

5.4. Est-il clairement distingué du harcèlement sexuel?

Juridiquement, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont bien distincts, mais leur régime juridique est très similaire ce qui est entraîner un rapprochement des deux types de harcèlement. (voir supra)

6. Prévention

6.1 Existe-t-il dans votre pays des mécanismes de prévention du harcèlement. Si oui, décrivez-les.

Les mécanismes de prévention résultent de plusieurs techniques juridiques.

- Les premières sont liées aux obligations de l'employeur, et particulièrement à son obligation générale de sécurité de résultat.

Selon l'article L4121-2 du Code du travail, relatif aux obligations de l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (incluant tant les questions de harcèlement moral que de harcèlement moral), l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Cet article est complété par une autre disposition du Code du travail, spécifique au harcèlement moral, qui prévoit que l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral (article L1152-4) du code du travail ou de harcèlement sexuel (art. L1153-5).

La seconde technique est d'ordre disciplinaire : le règlement intérieur doit mentionner les dispositifs légaux sur le harcèlement (moral et sexuel) et notamment leur interdiction dans l'entreprise.

La troisième tient au rôle des représentants du personnel et spécialement du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail qui peut promouvoir la prévention des risques professionnels et prendre des initiatives en la matière. L'article L. 4612-3 du code du travail vise ici spécialement la prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Les mesures prises doivent être inscrites dans le plan de prévention que l'employeur doit présenter annuellement au CHSCT. Il doit répondre en outre de façon motivée aux demandes et initiatives du CHCT.

La quatrième tient au fait que le harcèlement est une infraction pénale, ce qui donne compétence à l'inspection du travail pour intervenir.

Enfin, le salarié victime dispose de droits individuels qui permettent sinon d'éviter le harcèlement au moins de le faire cesser. En particulier il dispose d'un droit de retrait et d'alerte prévu par les articles L4131-1 et L. 4131-2 du code du travail. Le premier de ces textes permet au salarié qui s'estime dans une situation de danger grave ou imminent, (lequel peut résulter d'un harcèlement), de se retirer de la situation de travail en prévenant l'employeur ; le second précise qu'un représentant du personnel au CHSCT qui constate l'existence d'un danger grave et imminent peut alerter l'employeur qui doit immédiatement diligenter une enquête.

6.2 Ces mécanismes ont-ils été établis par la loi (ou réglementation) ou à la suite d'un accord ou autre?

Ces mécanismes de prévention sont d'abord des obligations légales, mais ont aussi été mis en œuvre par des accords.

Un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail a été conclu le 26 mars 2010. Il transpose en droit français l'accord cadre européen du 26 avril

2007³ et complète l'accord national interprofessionnel sur le stress du 2 juillet 2008 (étendu). Cet accord n'innove pas vraiment, mais il précise les mécanismes légaux de prévention. En particulier cet accord admet dans son point 2.1 que l'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des salariés au harcèlement et à la violence et que l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail participe de la prévention du harcèlement (point 4-1). Il précise également que les situations de harcèlement sont examinées par l'employeur en concertation avec les représentants du personnel, ce qui complète les dispositions légales énoncées ci dessus, en ajoutant que cet examen doit aussi porter sur l'environnement du travail. L'organisation du travail y apparaît donc comme un élément possible de prévention. Néanmoins cet accord renvoie aux branches et aux entreprises le soin de définir ces préventions. C'est la raison pour laquelle, il semble peu innover et ne guère imposer⁴.

[Pour sa part l'accord interprofessionnel sur le stress du 2 juillet 2008 prévoit que lorsqu'un problème de stress est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, la responsabilité de déterminer des mesures appropriées pesant sur l'employeur. Dans ce cadre, et en l'absence d'accords de branche plus précis, un certain nombre d'entreprise ont mis en place des commissions antistress⁵ qui pourraient éventuellement être saisies de situation de harcèlement.⁶]

Enfin, il existe des accords d'entreprise, dont l'étude reste à faire.

7. Responsabilité

7.1 Quels sont les systèmes de responsabilité en raison du H. (Par exemple, légal selon le droit du travail, le droit de la responsabilité civile, le droit pénal etc....)

V supra harcèlement sexuel, le régime étant le même

Le harcèlement moral comme le harcèlement sexuel est une infraction pénale punie des mêmes peines : un an d'emprisonnement et 3750 euros d'amende.

La responsabilité civile de l'employeur est engagée aux côtés de celle de l'auteur du harcèlement. La Cour de cassation a approuvé une décision ayant condamné in solidum l'auteur du harcèlement et l'employeur à indemniser la victime par le versement de dommages-intérêts.

7.2 Quels sont les acteurs (auteurs du harcèlement, autres) qui sont pris en considération

Le ou les auteurs du harcèlement, employeur lui-même, supérieur hiérarchique, collègue de travail peuvent être mis en cause en cas de harcèlement.

Mais il arrive que l'auteur du harcèlement soit une autre personne qui n'est pas employée dans l'entreprise. On note, en jurisprudence, le cas du conjoint ou de la mère de l'employeur présent dans le magasin où est employée la victime, ou d'un habitant de la copropriété harcelant le gardien ou la personne qui fait le ménage dans l'immeuble. Il a été

³ Annexe à la communication du Conseil au Parlement européen du 8 nov. 2007 (Comm 2007. 686 final).

⁴ P. Adam, « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », Revue de droit du travail, 2010, p. 428.

⁵ S. Niel : Les commissions antistress sont-elles légales, Site du ministère du travail, Travailler mieux, la santé et la sécurité du travail.

⁶ Même s'il ne s'agit pas de harcèlement, mais d'une de ses conséquences possibles, le stress, le bilan des accords d'entreprise reste très mitigé

jugé que l'employeur était responsable dans la mesure où ces personnes, ayant une autorité de fait sur les salariés victime du harcèlement.

7.3 Existe-t-il une procédure de réclamation devant (a) l'entreprise, (b) une autorité administrative (c) une autre institution ou corps (d) une personne (ombudsman). Décrivez cette procédure si elle existe.

a) même réponse que 3-5 a) Il existe une procédure d'alerte. La réclamation peut être faite par l'intermédiaire du délégué du personnel en application de l'article L.2313-2 du code du travail. Elle oblige alors l'employeur à procéder sans délai à une enquête et à prendre les mesures nécessaires pour remédier à l'atteinte portée à la personne. En cas de carence ou de divergence entre l'employeur et le délégué du personnel, le juge (conseil de prud'hommes) peut être saisi si le salarié victime en est d'accord. Le juge peut prendre des mesures pour faire cesser l'atteinte.

b) Les conséquences sur la santé du travailleur conduisent souvent la victime du harcèlement à s'adresser au médecin du travail qui peut intervenir auprès de l'employeur. Il s'agit du mode de réclamation le plus fréquent. Il suffit au salarié de demander à bénéficier d'une visite médicale. Cette visite médicale est obligatoire lorsque l'exécution du contrat de travail a été suspendue par la maladie et qu'il faut vérifier l'aptitude physique du salarié à reprendre son emploi dans l'entreprise.

c) la victime peut s'adresser à l'inspecteur du travail, autorité administrative extérieure à l'entreprise. L'inspecteur du travail est souvent saisi lorsque le salarié victime est un syndicaliste et un représentant élu du personnel. L'inspecteur du travail peut être appelé à intervenir sur une simple lettre de l'employé victime de harcèlement. Il peut procéder à une enquête administrative à l'issue de laquelle il peut établir un procès-verbal qu'il communique au ministère public en vue de poursuites pénales. Il peut seulement se borner à formuler des recommandations.

d) la victime peut saisir le procureur de la république d'une plainte pénale ou se constituer partie civile pour obtenir l'ouverture d'une information devant un juge d'instruction.

Toute victime d'un harcèlement discriminatoire peut également saisir la Halde (maintenant le défenseur des droits) qui peut aider toute personne à identifier et à prouver les pratiques discriminatoires.

Par ailleurs, s'il n'existe pas de procédure légale de réclamations *spécifique en matière de harcèlement* dans l'entreprise, beaucoup d'entreprises ont mis en place de telles procédures dans le cadre de leur obligation de prévention du harcèlement.

Le code du travail prévoit également une procédure de médiation non obligatoire dans le cadre du harcèlement moral (celle-ci non prévue pour le harcèlement sexuel, mais on peut se demander si elle ne peut lui être étendue). Selon l'article L1152-6 du code du travail,

cette procédure peut être mise en œuvre 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 doit tenter de concilier les parties et leur soumet des propositions 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.

7.4 Quelles sortes de réparations (remises en état) peut demander la victime d'un harcèlement

La victime d'un harcèlement a droit à la réparation entière du dommage qu'elle a subi. Le code du travail prévoit la nullité de toute mesure relevant d'un harcèlement. Si le salarié harcelé a été licencié, cela signifie qu'il aura droit à être réintégré dans l'entreprise, ce qui n'est pas la sanction de droit commun d'un licenciement simplement injustifié. Plus généralement toute mesure liée au harcèlement (refus d'une promotion, changement d'affectation, sanction disciplinaire) doit être annulée.

Si la pathologie a conduit à une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié victime sera indemnisé conformément aux dispositions spéciales de la procédure.

Mais ce régime exclut qu'une action en responsabilité civile soit engagée en même temps. En effet, les deux régimes (responsabilité de l'employeur et maladie professionnelle) sont incompatibles, le second étant forfaitaire sauf la faute inexcusable de l'employeur.

Pour obtenir une indemnisation complémentaire, le salarié devra démontrer la faute inexcusable de l'employeur, ce qui n'est pas impossible en la matière.

La cour de cassation a décidé que le juge ne pouvait obliger l'employeur à licencier l'auteur du harcèlement.

7.5 Existe-t-il des assurances dans le domaine du Harcèlement ?

L'assurance responsabilité civile de l'employeur peut garantir les conséquences de comportements de harcèlement moral commis dans l'entreprise.

La tentative de suicide ou le suicide d'un salarié harcelé peuvent être pris en charge comme accident du travail et selon la procédure spécifique la faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue de sorte que le salarié ou ses ayants-droit reçoivent une indemnisation spécifique. (Cass. 2^{ème} civ. 22 février 2007 n° 0513711). En ce cas, l'employeur est assuré contre les conséquences de la faute inexcusable.

7.6 Quelle est la situation juridique quand la victime du harcèlement est un employé d'un co contractant ou d'un prestataire de service ou un salarié mis à disposition par un tiers (par ex entreprise de travail temporaire)

La victime peut agir contre son employeur en vue de sa condamnation à indemnités. Son employeur pourra exercer un recours contre le ou les auteurs du harcèlement.

Si l'action engagée est une action pénale dirigée contre l'auteur du harcèlement (tiers au contrat de travail), la victime peut se constituer partie civile et obtenir le dédommagement par la condamnation de l'auteur du harcèlement.

8. Autres

8.1 Les questions de harcèlement ont-elles été véritablement traitées dans les accords collectifs et autres accords.

L'accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail est trop récent (18mois), pour que les retombées en soient connues aujourd'hui. Le bilan de la négociation collective 2010 ne fait pas état d'une activité conventionnelle particulière des branches et des entreprises dans ce domaine. Celui de 2011 réservera peut-être des surprises.

8.2 Ajouter tout autre élément (de fait ou de droit) que vous jugeriez utile pour ce questionnaire

8.3 Si vous pensez que ce questionnaire, ou certaines questions sont difficiles à comprendre, expliquez brièvement la raison de ces difficultés