

Prise en compte juridique du harcèlement au travail

Intervention de Denis Hanot, Sociologue, auteur de plusieurs livres sur le harcèlement au travail.

Colloque : «Le pouvoir d'agir sur son propre travail - contre la souffrance au travail»

Tenu le 28 novembre 2013 à Paris 17°, dans les locaux du CNRS

Le harcèlement au travail génère du stress au travail, mais tout le stress au travail n'est pas du harcèlement au travail. Ainsi le travail à la chaîne, pratiqué en méthode de taylorisation du travail dans le cadre de la division du travail standardisé génère du stress de la fatigue au travail mais est différent du harcèlement au travail en terme de définition.

Il n'y a pas de définition précise, mais globale du harcèlement au travail, que qualifie les juges en fonction des éléments qu'apporte le salarié victime de harcèlement au travail. Le harcèlement au travail se caractérise par des attitudes visant par des actes répétitifs à dégrader volontairement les conditions de travail d'un salarié, visant à porter atteinte à sa dignité, à sa santé, à ses prérogatives de fonctions, son déroulement carrière par rapport à d'autres, ou à la normale. Il peut se manifester soit par une « placardisation » au travail, où on n'informe plus le salarié d'éléments utiles à sa fonction, allant jusqu'au vidage de son bureau, le retrait d'ordinateur de bureau pour démoraliser le salarié et l'inciter à démissionner, à partir. Cela peut être aussi comme méthode de harcèlement à donner du travail pour quatre et à le sanctionner à répétition s'il n'arrive pas à le faire, à l'insulter l'humilier au travail de façon répétitive pour le faire partir.

Il y a une intention dans le harcèlement qui est de faire partir un salarié par des méthodes de harcèlement calculés, qui varient selon les méthodes de harcèlement, qui n'ont rien à voir avec de la gestion normale du travail. Il y a une intention au départ et non un hasard, qui vise à faire partir un salarié par des méthodes vexatoires de harcèlements, avec des techniques variées de harcèlements, pour cela.

Le but du harcèlement au travail est d'amener le salarié visé en harcèlement à s'autocensurer lui-même, le dégouter, à lui faire perdre confiance en lui, à le faire « craquer », **pour le faire partir**. La méthode en harcèlement, peut consister aussi, à le contrôler pour un oui ou un non à être sur son « dos » en permanence, pour le faire partir. Il a pour but de faire partir x ou z, par ces méthodes de harcèlement, qui n'ont rien à voir avec une gestion normale du travail, il y a un but et non un hasard en management ou gestion normale du travail. Il n'y a pas de profil type de harceleur ou de harcelé. Il y a tous les profils forts, faibles avec des harceleurs rusés, menteurs à double

langage, sympathiques, manipulateurs à double personnalités et d'autres moins nombreux avec la tête de l'emploi répressif direct ; Le délit est voisin de celui de discrimination au travail, qui peut être utilisé aussi dans des procédures. Le harcèlement moral, concerne 10% des salariés des secteurs privés et publics et 2% pour le harcèlement sexuel selon diverses enquêtes.

Quand un salarié engage une procédure pour harcèlement au travail, il peut mettre sur la plainte d'autres délits similaires : discrimination, faux en écritures, violences au travail, atteinte aux libertés ou autres..., qui sont des délits sanctionnés par le droit. Le juge choisit au milieu de tout cela ce qu'il sanctionne ; il peut sanctionner tous les délits mentionnés sur l'acte d'accusation ou un seul. Sur le plan des preuves, toute la charge de la preuve n'est pas à apporter par le salarié victime de harcèlement ; il a juste à apporter un début de preuves, et c'est à l'employeur à apporter la preuve qu'il n'est pas harcelé, et s'il ne le fait pas, c'est l'employeur qui est condamné. Certains actes de harcèlement peuvent être qualifiés juridiquement par d'autres articles de droit, pouvant les sanctionner à l'indirect, tels que : le non respect du contrat de travail, des atteintes aux libertés, des faux en écritures ou des faux témoignages, qui sont des délits pénaux également. Les témoins qui témoignent en faveur d'un salarié victime de harcèlement sont protégés par le code du travail, où il est interdit de les sanctionner pour ce motif. De même, il est interdit de sanctionner un salarié engageant une procédure juridique pour cause de harcèlement à l'encontre d'un supérieur hiérarchique qui le pratiquerait.

Les juges jusqu'à présent sanctionnaient les harcèlements individuels, mais depuis un an, il y a des jugements pour cause de « harcèlement collectif managérial par système de gestion par harcèlement ». C'est récent comme évolution vers le collectif depuis un an. Dans les entreprises, les CHSCT (comités hygiène et sécurité) doivent signaler les cas de harcèlement recensés, l'employeur a l'obligation d'y mettre fin, avec obligation de résultat pour le bien être des salariés. Il a l'obligation de prendre des sanctions à l'égard des auteurs de harcèlements, qui peuvent s'exercer de façon (verticale) par le biais d'une hiérarchie ou (horizontale) par le biais de collègues, (plus rares).

Les salariés qui engagent une procédure pour cause de harcèlement ne sont pas toujours sûrs de gagner, mais ce qui est sûr quelque soit le résultat du procès c'est que défendre sa dignité et refuser les injustices aide le salarié à mieux vivre, à se reconstruire, sans subir des conditions de travail inacceptables. Quelque soit le résultat il ne le regrette pas d'avoir tenté d'agir contre ce qui est anormal. En général, il y a une résultante positive des procédures engagées quelles que soient l'issue des procès engagés, gagnés ou pas ; après la victime engage d'autres procédures en s'y prenant mieux ; il y a une dynamique de l'action de refus de conditions de travail inacceptables qui aident le salarié par la « résilience » à mieux vivre mieux et à dire non par l'action à ce qu'il vit en tentant de l'empêcher, pour revenir à du normal. Cela peut se traduire par la sanction ou par la mutation du harceleur par le biais de divers méandres juridiques qui entraînent une amélioration de la situation du salarié harcelé. Les condamnations rendues par les tribunaux peuvent être lourdes de 10 000 à

100 000 euros avec condamnations aux dépens, que l'on observe dans les jurisprudences (mentionnés dans les livres cités bas de pages). Pour engager une procédure, il faut prendre une distance par rapport à ce qu'un salarié harcelé vit. C'est la condition nécessaire. Si cette première étape n'est pas franchie, aucune action n'est possible et beaucoup préfèrent une rupture conventionnelle, qui peut être un licenciement déguisé, offrant moins d'avantages qu'une procédure ferme pour sanctionner ces délits au travail contre un salarié, revenir à la normale sans perdre son emploi.

Note bibliographique :

Denis hanot a fait un bilan des différents moyens de sanctions juridiques du harcèlement au travail avec une abondante jurisprudence, prévus dans les différents droits : droit pénal, droit du travail, droit administratif, et les diverses procédures, développés dans ses deux livres écrits sur cette question :

- Les sanctions des harcèlements au travail dans les secteurs privés et publics
Les sanctions pénales tome 1, Denis hanot, Edition l'harmattan
- -Les sanctions du système dans les secteurs privés et publics,
Harcèlement au travail, tome 2, Denis hanot, Editions l'harmattan
(bibliographie de ces deux livres avec jurisprudence des procès gagnés)

Pour citer ces travaux veuillez indiquer la mention suivante :

HANOT, Denis. (2013, novembre). Prise en compte juridique du harcèlement au travail.
Communication présentée lors du colloque " Le pouvoir d'agir sur son propre travail – contre la souffrance au travail" Observatoire du stress en Entreprises, Paris. En ligne