

#11 – LE HARCÈLEMENT MORAL

- **Résumé**

- Obligation de santé et sécurité par l'employeur au travail, **L4121-1 du CT**
- Les conditions du harcèlement moral, **L1152-1 du CT**
- Exonération de l'employeur, **L1154-1 du CT**
- Devoir du juge d'examiner les preuves, apprécier les faits constitutifs ou non de harcèlement moral (*jurisprudence*)

- **Maieure**

- L'obligation de santé et sécurité de l'employeur

L4121-1 : L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Mesures comprennent :

- **Actions de prévention** des risques professionnels et de la pénibilité du travail.
- **Actions d'information et de formation et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.**

- Les conditions du harcèlement moral

L1152-1 du CT (**loi 17 janvier 2002** prohibe le harcèlement moral)

- **Agissements répétés** : Un comportement isolé ne permet pas de conclure l'existence de faits de harcèlement moral.
- **Ayant pour objet ou pour effet** : L'auteur a l'intention ou n'en n'a pas l'intention.
- **Une dégradation des conditions de travail susceptible de matérialiser une atteinte à ses droits et à sa dignité, altération physique de sa santé ou mentale ou compromission de son avenir professionnel** : Atteinte aux DLF, état anxiété ou stress, le salarié n'obtiendra pas de promotion professionnelle.

- La preuve du harcèlement moral

- Le salarié dans un premier temps présente des éléments de fait permettant de présumer qu'il y a eu harcèlement moral.
- L'employeur doit prouver ensuite que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement. Sa décision doit être justifiée par tout élément objectif étranger à tout harcèlement (**1154-1**).
- Appréciation du juge sur l'ensemble des agissements de l'employeur (**Cass. Soc. 12 février 2020 n°18-24.119**).

Exemple : Élément intentionnel : Ø condition de reconnaissance du harcèlement moral (**Cass. Soc. 8 juillet 2020 n°18-26.385**).

#11.2 – LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- **Résumé**

- Obligation de santé et sécurité par l'employeur au travail, **L4121-1 du CT**
- Les conditions du harcèlement sexuel, **L1152-1 du CT**
- Exonération de l'employeur, **L1154-1 du CT**
- Devoir du juge d'examiner les preuves, apprécier les faits constitutifs ou non de harcèlement sexuel (*jurisprudence*)

- **Majeure**

- L'obligation de santé et sécurité de l'employeur

L4121-1 : L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Mesures comprennent :

- **Actions de prévention** des risques professionnels et de la pénibilité du travail.
- **Actions d'information et de formation et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.**

- Les conditions du harcèlement sexuel

L1153-1 du CT

- ***Constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés***
- ***Constituant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle***

= Il peut s'agir d'**actes concrets** / paroles déplacées à l'encontre d'un salarié qui le place dans une situation intimidante, offensante ou hostile.

= Ø existence d'un élément intentionnel.

= Le juge civil peut caractériser des faits harcèlement sexuel alors que le juge pénal a prononcé la relaxe pour ces mêmes faits sur la base d'un défaut d'élément intentionnel (**Soc. 25 mars 2020 n°18-23.682**).

L'élément intentionnel nécessaire pour que soit constitué le délit de harcèlement sexuel est en effet **absent** de la définition en droit du travail, des faits de harcèlement sexuel.

- La preuve du harcèlement sexuel

- Le salarié dans un premier temps présente des éléments de fait permettant de présumer qu'il y a eu harcèlement moral (régime probatoire souple).
- L'employeur doit prouver ensuite que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement. Sa décision doit être justifiée par tout élément objectif étranger à tout harcèlement (**L1154-1**).
- Appréciation du juge sur l'ensemble des agissements de l'employeur

ZOOM mauvaise foi harcèlement : Soc. 16 septembre 2020 n°18-26.696 que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. Dans le cas, l'employeur n'avait pas fait mention de la mauvaise foi du salarié. Les hauts magistrats retiennent **que l'absence éventuelle dans la lettre de licenciement de mention de la mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté les agissements** de harcèlement moral n'est pas exclusive de la mauvaise foi de l'intéressé.

Réparation : **Art. 1152-4**, l'employeur est tenu d'adopter toutes les mesures permettant de prévenir les faits de harcèlement.

- ⇒ L'employeur est tenu de donner une formation pratique sur le risque de harcèlement et mettre en place un dispositif d'alerte.
 - = Manquement à ces obligations : préjudice au salarié distinct de celui subi du fait de harcèlement moral, Soc. 19 novembre 2014 n°13-17.729.
- ⇒ Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de faits de harcèlement, l'employeur est tenu de faire une enquête.
 - Si les faits sont avérés : licenciement pour faute grave.
 - Si un doute subsiste : Privilège de la mise à pied conservatoire.
 - Si licenciement alors que le harcèlement n'est pas caractérisé : L. S/ C/ R et S.
 - = Exonération harcèlement moral en cas des 3 conditions réunies.