

Harcèlement moral : Un risque majeur encore trop méconnu des entreprises, par Constance Bouruet Aubertot, Avocate

Jeudi
17
Juin
2010

En affinant la définition initiale du Code du travail, les dernières évolutions réglementaires, légales et jurisprudentielles en matière de harcèlement ont multiplié les cas de figure de harcèlement moral. Il s'en suit un notable accroissement de la responsabilité de l'entreprise.

Ce n'est donc plus seulement l'individu qui subit les conséquences désastreuses du harcèlement, mais aussi son employeur en raison des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, turnover, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés pour remplacer le personnel ou recruter de nouveaux employés, accidents du travail, atteintes à l'image de l'entreprise, litiges et procédures judiciaires...). Dès lors, au sein de l'entreprise, le harcèlement doit être traité de façon à la fois préventive et proactive.

Les récents problèmes rencontrés par de grandes sociétés emblématiques, comme Renault ou France Telecom, rappellent avec fracas aux entreprises l'importance de l'enjeu du harcèlement moral.

De fait, ce thème est devenu une donnée de plus en plus critique pour les managers et les DRH, confrontés à un renforcement accru de cette notion. Tout a commencé en 2002, lorsque le Code du travail propose une première définition : le harcèlement concerne des agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aussi imprécise qu'elle soit, cette ébauche de codification apporte une première nouveauté. Le harcèlement peut ne pas être intentionnel. Au-delà du cas facilement identifiable du « pervers narcissique » est désormais posée la question du mode de fonctionnement de l'entreprise, qui peut engendrer de la pression, du stress et donc, dégénérer parfois inconsciemment en harcèlement. Ce n'est donc plus seulement l'individu qui est en cause, mais aussi l'entreprise, son organisation et ses méthodes de management.

Dans cette même lignée, un arrêt de la Cour de Cassation du 21 juin 2006 a souligné la nécessité de la prévention. En l'espèce, une association avait dû payer des indemnités à ses salariés, pour la simple raison que leur directeur les avait harcelés, alors même qu'aucune faute ne pouvait être reprochée à l'employeur. Le fait que ce directeur ait été licencié dès que ces agissements ont été découverts n'a en rien influé le jugement : l'entreprise ne doit pas seulement mettre fin à des actes de harcèlement, mais aussi éviter qu'ils adviennent.

Moralité, l'employeur est désormais tenu envers le salarié à une obligation de résultat et non plus de moyens en matière de harcèlement. Le devoir de prévention des employeurs va donc très loin.

En 2008, la Cour de Cassation décide de renforcer son contrôle et d'harmoniser les pratiques des différentes cours d'appel en étendant son contrôle à la qualification même du harcèlement moral.

Fin 2009, la Cour de Cassation a rendu une nouvelle série d'arrêts mettant en cause les méthodes de management des entreprises dans la survenance de cas de harcèlement en dehors de toute intentionnalité. Parmi les nouveautés, le harcèlement ne doit pas nécessairement être lié à une détérioration de l'état de santé du salarié pour être avéré. Si une dépression nerveuse participe effectivement à la définition du harcèlement, elle n'est pas nécessaire pour la caractériser.

Il y a quelques jours encore, la Cour de Cassation a affirmé que le harcèlement moral pouvait être reconnu, indépendamment de sa courte durée (1 mois seulement dans le cas d'espèce).

Ce n'est pas tout. En dehors du cadre légal et jurisprudentiel, des accords interprofessionnels sont intervenus. Après l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail signé le 2 juillet 2008, un accord sur le harcèlement et la violence au travail a vu récemment le jour, reflétant la volonté des

organisations représentatives de couvrir toutes les situations possibles visant à transposer en droit national une directive européenne sur la violence au travail. Cet accord a été signé par les cinq principaux syndicats français. En plus de souligner la nécessité de mettre en place des procédures pour éviter, prendre en charge et gérer ce type situations, il recense toutes les situations possibles (abus, menaces, humiliations délibérées et répétées, mais aussi incivilités, absence de respect...). Cette notion a par ailleurs été élargie, puisque le harcèlement peut désormais provenir aussi de tiers (autre salarié, subalterne, client...) pour être caractérisé.

Enfin, en octobre 2009, en réaction à la vague de suicides touchant France Telecom et Renault, le ministre du Travail, Xavier Darcos a annoncé la mise en place d'un plan d'urgence de lutte contre le stress au travail imposant aux entreprises de plus de 1000 personnes de mettre en place un dispositif de prévention des risques psycho-sociaux (stress) avant le 1er février 2010 .

Pour toutes ces raisons, les directions générales doivent prendre davantage en considération le problème du harcèlement, qui doit être traité par des procédures formalisées préétablies et rigoureusement suivies. Quelques exemples. Sensibilisés et formés à cet enjeu, les managers doivent savoir faire la différence entre émulation et harcèlement. La plainte d'un collaborateur auprès de sa DRH doit par ailleurs déclencher une enquête interne immédiate. Enfin, les directions elles-mêmes doivent mettre en place une veille juridique active sur cet enjeu, dont le cadre légal et réglementaire est loin d'être encore stabilisé. Pour les entreprises, le harcèlement ne peut donc plus être ignoré et doit être traité de façon proactive et préventive. Il en va du bien-être de leurs salariés, mais aussi de leur propre sécurité juridique.

Constance Bouruet Aubertot,

Avocate associée chez Péchenard et associés

<http://www.pechenard.com/> [<http://www.pechenard.com/>]