Qualité de vie au travail et protection juridique de la santé mentale des salariés

*Pascale Steichen**

La violence au travail est une réalité quotidienne pour des milliers de travailleurs (Di Martino et ali, 2003). Un rapport du Bureau international du travail, datant de 2002, réalise ce triste constat: « Les salariés sont déprimés, surmenés, angoissés, stressés ; ils perdent leurs revenus, voire se retrouvent au chômage, victimes du discrédit qu'engendre inévitablement la maladie mentale. Les employeurs, eux, subissent la baisse de la productivité et des profits, doivent renouveler plus souvent leur personnel avec des frais de recrutement et de formation que cela comporte. Pour les gouvernements (Bressol, 2003), ce coût est celui des soins de santé et des prestations d'assurance, sans parler du manque à gagner pour la Nation » (BIT, 2000).

Si l'environnement du travail et plus particulièrement la santé au travail[1] a toujours constitué l'une des préoccupations majeures de l'Union européenne[2], cette dernière s'oriente aujourd'hui vers une approche beaucoup plus globale du bien-être de la personne et de la santé mentale[3]. Il faut dire que les chiffres sont éloquents: 8 à 10 % des travailleurs signalent avoir été victimes de violence, de harcèlement ou d'intimidation (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions

* CREDECO, Faculté de droit Nice Sophia-Antipolis, Av. du Doyen Louis Trotabas, 06050 Nice Cedex 1, France

1. les accidents du travail font chaque année plusieurs milliers de victimes dans les États membre: près de 5500 morts et 4,8 millions d'accidents ayant entraîné une incapacité supérieure à 3 jours; Cf. Communication de la Commission « S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 », du 11 mars 2002; COM (2002) 118 final.

2. La première étape de la protection des travailleurs contre les risques pour leur santé a été concrétisée par l'adoption, en 1989, d'une directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé de travailleurs au travail (Directive n° 89/391/CEE du conseil du 12 juin 1989; JOCE n° L 183 du 29 juin 1989, p. 0001 à 0008)

3. Commission européenne, Manuel d'orientation sur le stress au travail, piment de la vie... ou coup fatal, Luxembourg. Office des publications officielles des Communautés européennes 2000; Agence Européenne pour sa sécurité au travail « Travailler sans stress », O.P.C.E., 2002,

de travail, 2000) et près de 30 %[4] se plaignent du stress dans leur vie professionnelle (Bressol, 2003 : 67).

C'est en 2000 que le Parlement européen a demandé à la Commission[5] de « mettre en place une vraie stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail (...) qui comporte des initiatives sur les risques non encore couverts ou insuffisamment couverts (...), par exemple sur les nouveaux risques émergents comme le stress et les troubles musculo-squelettiques (...) »[6].

La Commission européenne a donc publié en 2002[7] les grands axes de sa stratégie dans une Communication intitulée « S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 ». Elle préconise une approche globale du bien-être au travail qui passe, d'une part, par un renforcement de la culture de la prévention et, d'autre part, par un renforcement des partenariats, en particulier avec les partenaires sociaux[8].

Ces derniers[9] ne sont d'ailleurs pas restés inactifs puisqu'ils ont conclu, le 8 octobre 2004, un accord cadre sur le stress au travail[10]. Il s'agit notamment de sensibiliser les employeurs, d'identifier les problèmes et de mettre en place des mesures de prévention et d'élimination des facteurs de stress dans l'entreprise.

Il faut dire que les enquêtes relatives aux conditions de travail réalisées ces dernières années ont confirmé que les nouvelles formes d'organisation du travail, qui s'inscrivent dans un contexte d'exigence et

4. Ce chiffre correspond également à l'enquête réalisée par la Fondation européenne de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, qui énonce que 29 % des salariés – contre 20 % il y a 15 ans – se plaignent du stress dans leur vie professionnelle

5. Résolution du Parlement européen sur la communication de la Commission au Conseil, au parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des Régions sur l'Agenda pour la Politique sociale A5-0911/2000.

6. L'Agenda européen, approuvé par le Conseil européen de Nice en décembre 2000, a donné mandat à la commission européenne de développer une stratégie communautaire de santé et de sécurité au travail. L'objectif est de lutter contre les nouveaux risques tels que le stress au travail et de promouvoir, de manière générale, le bien-être au travail.

7. La Commission prend acte de ce qu'« *un environnement et une organisation du travail sains et sûrs sont des facteurs de performance pour l'économie et les entreprises (...). Un environnement de travail sain permet ainsi d'affirmer l'image de produits ou de services de qualité, et son amélioration relève d'une démarche globale de « gestion de la qualité » et de responsabilité sociale, qui bénéficie aux performances de la compétitivité* » in « S'adapter aux changements du travail et de la société, une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 », Communication du 11 mars 2002, COM (2002) 118 final.

8. On notera à cet égard que les partenaires sociaux européens (UNICE, CEEP, CES) se sont saisis de la problématique de la santé mentale au travail en s'engageant en 2003, dans une négociation sur le stress d'origine professionnelle qui a abouti à un accord « Framework agreement on work-related stress » le 8 octobre 2004.

9. Il s'agit de la CES, de l'UNICE/UEAPME et du CEEP.

10. Framework agreement on work-related stress, 8 octobre 2004.

de compétitivité accrue, avaient des effets particulièrement négatifs sur la santé des salariés. Les modes de gestion actuels, qui poursuivent un ajustement constant des effectifs aux biens ou services à produire, ont pour conséquence une précarité accrue de l'emploi. Or, précisément, la précarité apparaît comme un facteur essentiel de détérioration de la santé des salariés. Cette précarité serait même à l'origine de véritables « pathologies de la peur ».

En France, le Conseil économique et social a reconnu récemment « qu'à l'heure actuelle la précarité est un facteur d'inquiétude pour les salariés d'autant plus vif que le chômage se situe à un taux relativement élevé et que l'espoir, pour les peu qualifiés, de retrouver du travail, passé quarante ans, est contrarié par la réalité de la sélectivité très forte du marché du travail. Dans les entreprises économiquement fragiles ou menacées, un sentiment de doute et d'angoisse tenaille en permanence les travailleurs » (Bressol, 2003).

De même, le Conseil souligne que les nouvelles formes d'organisation du travail, de type « réactique »[11], ont des répercussions sur la santé mentale des salariés. L'imposition de rythmes de travail soutenus et de délais, avec immédiatement derrière la crainte de sanctions en cas d'erreur, contribue au développement d'un sentiment de stress chez les salariés.

Comme le remarque un auteur, « de cette crise de la modernité surgira peut-être une postmodernité, vecteur de davantage d'authenticité, ouverte à une dimension plus collective et distanciée de la pression du marché ». Et l'auteur de souligner que la « dimension humaine qui attribue à la personne sa place dans l'entreprise (...) d'une part, valorise son savoir-être et devient alors une source d'autonomie créative, une occasion de développement personnel. D'autre part, elle l'aide à déployer sa motivation intrinsèque (...) et renforce alors son investissement professionnel» (Dion, 2001).

De plus en plus de voix s'élèvent aujourd'hui pour préconiser une autre forme de gestion, plus responsable, dans le droit fil de la « responsabilité sociale des entreprises »[12]. Il est temps de promouvoir un nouveau concept, celui du droit à un « emploi sain », comme on reconnaît aujourd'hui de plus en plus largement le droit à un « environnement sain ».

Or, la notion d'emploi sain ne permet pas de dissocier la santé physique de la santé mentale. D'ailleurs, le plan « Santé au travail » qui couvre la période 2005-2009, du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, a prévu expressément de mobiliser les services de santé au travail pour mieux prévenir les risques psychosociaux (objectif 4, Fiche 4.2) et, en particulier, ceux dûs au stress dans l'entreprise.

11. Capacité d'une entreprise à réagir aux variations du marché.

12. Commission européenne, un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Livre vert, Luxembourg, O.P.C.E. 2001.

En France les risques psychosociaux ne sont pris en compte qu'à travers une forme particulière d'atteinte à la santé mentale: le harcèlement moral. Encore avons-nous pris conscience tardivement de ce phénomène[13] lorsque l'on sait qu'en Suède, des dispositions visant à lutter contre le harcèlement moral[14] existent depuis 1977 (Nouvel Observateur, 2000). Sans doute l'ouvrage de M.F. Hirigoyen (1999) sur cette question a-t-il contribué à réveiller les consciences[15]. Les nombreuses conférences et reportages, qui ont depuis lors été consacrés à ce thème, ont permis de révéler que le silence des victimes était en parti dû à l'inadéquation des règles juridiques.

C'est finalement la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui intègrera les dispositions relatives au harcèlement moral dans le code du travail. Ces dispositions, qui saisissent des situations de harcèlement, ne permettent toutefois pas d'appréhender les questions liées au stress dans l'entreprise, en particulier lorsque celui-ci résulte d'une forme organisationnelle de l'entreprise.

Lors de la discussion sur le projet de loi[16], le Ministre du travail a déclaré que des agissements fautifs, mais de faible gravité, ne devaient pas être assimilés à du harcèlement. Et d'ajouter que la notion de harcèlement moral ne peut devenir un réceptacle pour toute une série de dysfonctionnements, internes aux entreprises, qui sont d'une autre nature[17]. Or, s'il est vrai que les dispositions relatives au harcèlement moral permettent de prendre en compte des situations qui trouvent leur origine dans le comportement personnels, il est tout aussi vrai qu'elles ne permettent pas d'appréhender des situations dans lesquelles le stress résulte du fonctionnement général et des méthodes de gestion de l'entreprise.

13. Avis adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du 11 avril 2001 sur le harcèlement moral, rapporteur M. Debout.

14. Le texte prend en compte les "blessures psychologiques" mais exclut "les blessures de nature psychique ou psychosomatique faisant suite à une fermeture d'entreprise, à un litige professionnel, à une sous-évaluation du travail à fournir par l'assuré, à un malaise lié à sa mission professionnelle ou à ses collègues". Il a été complété en 1994 par un décret définissant le harcèlement comme "les actions répétées et répréhensibles ou nettement négatives qui sont dirigées contre des employés d'une manière offensante et qui peuvent conduire à leur mise à l'écart de la communauté sur le lieu de travail".

15. Le harcèlement moral en entreprise y est défini comme: "toute conduite abusive se manifestant par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, à mettre en péril son emploi ou à dégrader le climat de travail ».

16. La proposition de loi a été déposée à l'Assemblée Nationale, sous la conduite de M. Hage, en 1999.

17. J.O. Débats, Sénat, 2 mai 2001, p. 1652. F. TAQUET, Harcèlement moral, une réglementation à rebondissement, *les cahiers du DRH*, 2003, n° 77, 14.03.2003.

Dans son rapport sur les nouveaux risques pour la santé des salariés, le Conseil économique et social (Bressol, 2003) a souligné à juste titre que « le succès du discours sur le stress tient au fait qu'il autorise la dénonciation des mauvaises conditions de travail des salariés mais ne permet pas d'engager une réflexion sur la façon de le modifier. Au regard de la multitude de facteurs incriminés, il est souvent fait du sujet une présentation globalisante et plaçant au centre de l'analyse le salarié lui-même et sa capacité à gérer son stress, professionnel et personnel ». Et le rapporteur de souligner que « cette approche qui cible les effets ne doit pas se substituer aux tentatives d'analyses intégrant toutes les variables de l'environnement et s'intéressant aux effets des organisations du travail sur les individus composant le collectif du travail, en préalable à le détermination du bon niveau de l'action ».

Sans pousser davantage l'analyse dans ce sens, nous nous proposons pour l'heure d'examiner l'état de la protection juridique de la santé mentale des salariés avant de dresser le tableau des sanctions relatives à ces atteintes.

La protection juridique de la santé mentale des salariés

La protection juridique du salarié harcelé passe par une défense d'ordre individuel et collectif.

La défense du salarié harcelé moralement, au plan individuel

L'article L. 122.49 du Code du travail prévoit qu'« 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 ».

Cette définition permet de dégager plusieurs composantes (Taquet, 2003). En premier lieu, il est nécessaire que le harcèlement ait trait aux « conditions de travail » et que les agissements présentent un caractère répétitif. Caractérisent ainsi un harcèlement moral les faits répétés d'un employeur de cantonner une salariée embauchée en qualité de coiffeuse à des tâches de nettoyage et de tenue de caisse de manière à l'exclure des fonctions pour lesquelles elle avait été recrutée. L'employeur justifiait ces mesures par le comportement désagréable de la salariée face à la clientèle[18]. De même, constitue un harcèlement moral le fait de retirer sans motif à sa salariée l'usage de son téléphone portable et de

18. CA, Paris, 18e ch., D. 9 sept. 2003, n 02/38210, semaine Sociale Lamy, 2004, n° 1179 Supplément, 26-07-2004.

l'obliger à se présenter quotidiennement devant sa supérieure hiérarchique. En outre, l'intéressée s'était vue attribuer des tâches sans rapport avec ses fonctions[19].

Il n'est pas nécessaire que le harcèlement émane d'un supérieur hiérarchique. En d'autres termes, la reconnaissance du harcèlement moral est possible, qu'elle émane de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un simple collègue.

Quant aux effets du harcèlement, ils peuvent porter atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, altérer sa santé physique ou mentale ou compromettre son avenir professionnel. Ainsi, les juges vont constater que la conjonction et la répétition des faits ont entraîné chez la salarié un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail[20]. Ils vont souligner la particulière faiblesse de la salariée par ailleurs dépressive car atteinte d'une longue maladie[21]. Ils vont relever que la détérioration grave et rapide des conditions de travail du salarié est à l'origine de son interruption temporaire puis définitive d'activité puis de son inaptitude à tout poste au sein de l'entreprise conduisant à la rupture de son contrat de travail[22]. Il n'est pas nécessaire toutefois que la dégradation des conditions de travail se manifeste par l'un de ces effets. Il suffit que les actes de harcèlement aient été susceptibles de les provoquer.

L'article L. 122-52 qui traite de la preuve a été modifié en 2003[23]. Désormais le salarié concerné doit établir dans un premier temps les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans un second temps, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Comme auparavant, le juge formera sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il juge utiles.

Ainsi, la victime doit-elle désormais faire état de faits précis qui doivent constituer un faisceau d'indices suffisamment concordants et sérieux pour pouvoir conclure à la réalité du harcèlement. À charge pour l'agresseur d'apporter la preuve contraire (Taquet, 2003).

---

19. Cass. soc. 27 oct. 2004, n° 04-41.008, Semaine Sociale Lamy - 2004 - n° 1179 Supplément - 26-07-2004.

20. Cass. soc. 27 oct. 2004, n° 04-41.008, Semaine Sociale Lamy - 2004 - n° 1179 Supplément - 26-07-2004.

21. CA Paris, 18e ch., sect. D, 10 sept. 2002, n° 02/31245.

22. CA Versailles, 17e ch. soc., 5 juin 2003, n° 02/02861, Semaine Sociale Lamy - 2004 - n° 1156 Supplément - 16-02-2004.

23. Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003, art. 4.

La défense du salarié harcelé moralement, au plan collectif

De nouvelles missions pour les institutions représentatives du personnel

Il existe, dans le Code du travail, un droit d'alerte au profit des délégués du personnel, inspiré de celui existant en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, et notamment à leur santé physique et mentale[24], qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée aux buts recherchés, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci est tenu de procéder sans délai à une enquête et de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. En cas de carence de l'employeur, le salarié, ou le délégué – après accord exprès du salarié – saisit le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes qui statue en la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte et assortir sa décision d'une astreinte[25].

Le Comité d'entreprise et le Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail doit être particulièrement attentif au règlement intérieur qui leur est soumis pour avis[26]. En particulier, le règlement intérieur doit désormais reprendre les dispositions relatives au harcèlement moral[27], ce qui devrait conduire à améliorer l'information des salariés dans la mesure ou il doit être affiché dans les lieux de travail.

Le Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, de son côté, dont la mission consiste à protéger la santé physique des salariés se voit désormais investi de la protection de leur santé mentale[28]. Le comité pourra proposer des actions de prévention dans le cadre du harcèlement moral.

En particulier, l'article L. 236-9 du Code du travail lui permet de faire appel à un expert, soit en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, soit lorsqu'un risque grave, révélé ou non par accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

---

24. Ou aux libertés individuelles dans l'entreprise

25. Article L. 422-1-1. du Code du travail.

26. Article L. 122-36 du Code du travail: « le Règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du Comité d'hygiène et de sécurité.

27. Article L. 122-34: « le règlement intérieur (...) rappelle les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ».

28. Article L. 236-1 du Code du travail: Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de deux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires...

Dans les deux cas, les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur qui peut le cas échéant contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation (étant) portée devant le tribunal de grande instance statuant en urgence[29] mais au fond[30].

Dans un arrêt du 24 novembre 2004, la Cour d'appel de Versailles[31] a validé cette procédure dans le cadre d'une affaire d'atteinte à la santé mentale des salariés. En l'espèce, l'expert avait reçu pour mission d'« identifier et caractériser les situations individuelles et collectives entraînant une dégradation du travail et une souffrance au travail; rechercher et analyser, dans l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, les méthodes d'encadrement, les facteurs déterminants des dégradations des conditions de travail et des manifestations de souffrance au travail; aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention et d'amélioration des conditions de travail et de santé des salariés du site ».

L'employeur ainsi que la présidente du CHSCT avaient saisi le président du Tribunal de grande instance de Nanterre afin de voir juger que « cette expertise n'est pas nécessaire et de prononcer l'annulation de la délibération du CHSCT du 18 mars 2004 réitérée le 27 mai 2004 en réunion extraordinaire ».

Ils seront déboutés par le TGI de Nanterre, suivi par la Cour d'appel de Versailles. Selon la Cour d'appel, la situation de tension chronique extrême constitue un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés. Pour les juges versaillais, « cette situation, génératrice de troubles chez plusieurs salariés, constitue un risque grave pour la santé et la sécurité dûment constaté, au sens de l'article L. 236-9 du code du travail; Que c'est à bon droit que le CHSCT a décidé de recourir à la mesure expertale prévue par ce texte ».

C'est la première fois que la notion de risque grave au sens de l'article L. 236-9 du Code du travail est assimilée à la santé mentale ce qui devrait ouvrir bien des perspectives, en particulier au regard du droit de retrait. En effet, l'article L. 231-8 du Code du travail autorise le salarié à se retirer d'une situation dangereuse lorsqu'il a un motif raisonnable de

29. Article L. 236-9 IV du Code du travail et R. 236-14 : le président du TGI est saisi et statue « en la forme des référés ». Il ne s'agit donc pas d'une ordonnance de référé mais d'une ordonnance rendue en la forme des référés.

30. TGI Versailles, 16 déc. 2004 n° 01767, Sté Renault Agriculture « La procédure se déroule comme une procédure de référé quant au mode de saisine du tribunal, aux modes de comparution ou de représentation des parties et aux débats de l'audience mais (...) le président du tribunal statue au fond ».

31. CA Versailles, 14e ch., 24 nov. 2004, n° 07486, SA Maif; Semaine Sociale Lamy – 2005 – n° 1203 – 21-02-2005, jurisprudence.

penser qu'elle présente un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé. On ajoutera en outre que la situation peut conduire à la faute inexcusable puisque l'article L. 231-8-1 énonce que le bénéfice de la faute inexcusable[32] de l'employeur est de droit pour le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membres du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

Remarquons que les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel en faveur d'un salarié de l'entreprise, dès lors qu'ils justifient d'un mandat écrit de l'intéressé. Ce dernier peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment[33].

Signalons enfin que les institutions représentatives du personnel peuvent désormais, au titre de l'article L. 122-54 du Code du travail, participer à la médiation qui peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral comme par la personne mise en cause.

Un nouveau rôle pour l'inspecteur du travail

Le médecin du travail est désormais habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes si elles sont justifiées notamment par l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

En tout état de cause, l'ensemble de ces mesures ne sont susceptibles d'être efficaces que parce qu'elles permettent de sanctionner les auteurs de ces troubles.

Les sanctions des atteintes à la santé mentale des salariés

Les sanctions sont de trois types, les sanctions civiles, les sanctions disciplinaires et les sanctions pénales.

32. La faute inexcusable est définie à l'article L. 468 du Code de la sécurité sociale. Les cinq critères de la faute inexcusable ont été dégagés par l'arrêt fondamental des Chambres réunies de la Cour de Cassation du 16 juillet 1941. La faute inexcusable « doit s'entendre d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute intentionnelle ». En présence d'un accident du travail, seules les fautes intentionnelles et inexcusables de l'employeur permettent à la victime d'obtenir une indemnisation venant s'ajouter aux prestations de la sécurité sociale.

33. Article L. 122-53 du Code du travail.

Les sanctions civiles des atteintes à la santé mentale

D'une part, le Code du travail organise l'illégalité de toute décision consécutive à un harcèlement moral, d'autre part la jurisprudence permet au salarié harcelé de prendre l'initiative de la rupture.

L'illégalité de la décision consécutive à un harcèlement moral

La loi énonce qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, de manière 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, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit »[34].

Ainsi, la loi considère comme nul de plein droit toute rupture du contrat, toute disposition ou tout acte contraire aux interdictions qu'elle pose. Cette formule vise par exemple les dispositions figurant dans le règlement intérieur mais aussi toutes les décisions individuelles prises à l'encontre du salarié.

En droit du travail, la nullité de plein droit d'une mesure patronale est la marque des transgressions les plus graves des atteintes aux droits fondamentaux des salariés. Les conséquences de la nullité sont importantes puisque la nullité implique l'effacement rétroactif de la décision patronale. Cela implique concrètement le droit à la réintégration. Celle-ci est de droit. La Cour de Cassation l'a rappelé a propos de la violation de l'article L 122-45, qui sanctionne les discriminations par la nullité de plein droit du licenciement. En l'espèce le salarié avait été licencié en raison de ses activités syndicales. La Cour de Cassation a précisé que le juge doit ordonner, si l'intéressé le demande, la poursuite de l'exécution du contrat de travail qui n'a pas été valablement rompu[35].

Pour des raisons aisément compréhensibles, le salarié peut ne pas souhaiter cette réintégration.

La solution sera alors indemnitaire. L'appréciation du montant des dommages et intérêts relève de l'appréciation du juge avec un plancher de 6 mois de salaire, si les conditions de l'article L 122-14-4 du Code du travail sont réunies. Lorsque le licenciement d'un salarié protégé a déjà

34. Article L 122-49 du Code du travail.

35. Cass. soc 17 mars 1999, D 1999, IR, p. 105.

été validé par l'inspecteur du travail, la nullité du licenciement peut se résoudre également en dommages et intérêts[36].

En outre, la reconnaissance récente, par la Cour de Cassation, de la dépression nerveuse au titre des accidents du travail permettra certainement, à l'avenir, d'étendre la protection du salarié harcelé au titre des accidents du travail[37], nonobstant la reconnaissance à ce titre des suicides, déjà intégrés dans cette catégorie par la jurisprudence[38].

La cessation de son contrat de travail à l'initiative du salarié harcelé

Dans la pratique, lorsque les relations salariales sont très dégradées, le salarié peut saisir le Conseil des Prud'hommes aux fins d'obtenir la résolution judiciaire du contrat de travail. Celle-ci peut être demandée sous forme de référé prud'homal si les conditions d'urgence le justifient[39].

Ainsi, le Conseil des prud'hommes de Rouen[40] a-t-il décidé, le 21 mars 2002, que doit être prononcée aux torts de l'employeur, la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié atteint d'une dépression nerveuse en raison du harcèlement moral infligé par l'un de ses supérieurs qui, sans raison, s'est opposé, pendant de nombreuses années, à ses demandes de promotion. En effet, la faute d'un cadre engage la responsabilité de l'entreprise et l'employeur se doit de prendre toutes les mesures appropriées pour protéger les salariés contre les comportements hostiles.

Les juges n'hésitent pas à requalifier la rupture lorsque celle-ci trouve ses fondements dans des motifs liés au harcèlement moral. La Cour de Cassation rend ainsi la rupture imputable à l'employeur alors que ce dernier avait licencié son salarié pour faute grave. En effet, « l'employeur a eu à l'égard de salarié une attitude répétitive constitutive de violences morales et psychologiques qui permettaient au salarié de rompre son contrat de travail et d'en imputer la rupture à l'employeur »[41]. À noter également que, lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail a été prononcée aux torts de l'employeur, le licenciement postérieur notifié par ce dernier est sans effet[42].

---

36. CA Versailles, 17e ch. Soc., 5 juin 2003, n° 02/02861. Séparation des pouvoirs oblige, la Cour d'appel ne remet pas en cause le caractère réel et sérieux du licenciement autorisé par l'inspecteur du travail. Mais l'employeur est condamné à verser 18000 à son salarié au titre des dommages et intérêts.

37. Cass. soc. 1er juil. 2003, pourvoi n° 02.30.576, arrêt n° 1018 p. M. Hautefort, Une dépression nerveuse admise comme accident du travail, Jp soc. Lamy, 2003, n° 130, 19-09-2003.

38. Cass. soc. 24 janvier 2002, pourvoi n° 00-14379, sté Diamantine.

39. Sur le fondement de l'article R. 516-30.

40. Cons. Prud. Rouen, 21 mars 2002, Grandcolas ép. Maguin c/Drass Rouen, jp. Soc. Lamy, 2002, n° 113, 10-12-2002.

41. Cass. soc. 26 janvier 2005, pourvoi n° 02-47296.

42. Cass. soc. 5 avril 2005, pourvoi n° 02-46634.

La démission peut également être requalifiée en licenciement par les juges lorsque les circonstances sont équivoques. Tel est le cas de l'officier de marine marchande, engagé en qualité de lieutenant, « qui a refusé d'exécuter un ordre (prendre un sceau et nettoyer avec l'équipage) et a demandé son débarquement. La Cour d'appel est sanctionné pour n'avoir pas recherché quelles étaient les tâches incombant au salarié, compte tenu de sa qualité de lieutenant[43]

La sanction disciplinaire du harceleur

Le Code du travail énonce qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements de harcèlement sexuel ou moral. Le texte vise donc à sanctionner les agissements de harcèlement moral émanant d'autres salariés de l'entreprise. Il faut souligner qu'en droit du travail il est exceptionnel que des textes désignent certains comportements comme étant constitutifs de faute disciplinaire. La loi constitue ici un moyen de susciter une prise de conscience de la nocivité du harcèlement moral dans l'entreprise. Le texte a donc avant tout une finalité pédagogique.

L'insertion dans le règlement intérieur des dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral devrait contribuer à renforcer l'effet préventif recherché par la loi.

En vertu de l'article L. 122-48, il appartient à l'employeur de déterminer la sanction adéquate. Celle-ci peut aller, dans l'échelle des section, du blâme, jusqu'au licenciement pour faute grave, en passant par l'avertissement, la mise à pied etc. Ainsi est validé le licenciement d'un salarié harceleur, chef d'orchestre de son état, dont le comportement à l'égard des musiciens était devenu « de plus en plus intolérable au fil des années ». La Cour ajoute que du fait de ces agissements, il en était résulté une « dégradation des conditions de travail », les salariés victimes étant dans l'angoisse permanence, certains ayant été poussés « jusqu'aux larmes »[44] par le salarié.

Pour autant, on notera que la Cour de Cassation refuse d'assimiler l'exercice du pouvoir disciplinaire à du harcèlement moral. Dans une affaire où un chauffeur de taxi avait « baptisé » harcèlement moral le fait que son employeur lui inflige deux sanctions disciplinaire – certes irrégulières – en l'espace d'un mois et quatre jours, la Cour de Cassation rétablit les choses en rappelant que « l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne caractérisait pas à lui seul un harcèlement

43. Cass. soc. 8 décembre 2004, pourvoi n° 03-40025 M. Hernan Camara Meneses c/sté Comapêche.
44. CA, Toulouse, 4 juill. 2002, n° 01-2799, Jurisprudence Sociale Lamy - 2003 - n° 116 - 28-01-2003.

moral »[45]. Il en est de même pour une conductrice qui avait été réaffectée plus près de chez elle en raison d'un handicap et considérait cette mesure, fruit de la recommandation du médecin du travail, ajoutée à deux sanctions disciplinaires, comme du harcèlement moral[46].

Les sanctions pénales des atteintes

La loi a introduit une nouvelle incrimination à l'article L. 222.33.2 du Code pénal en ces termes : « le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant 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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende ».

La référence à la notion de dignité n'est pas sans rappeler l'article 225-14 du Code pénal qui sanctionne « le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine ». La violation de cette disposition est sanctionnée par cinq ans d'emprisonnement et 150000 euros d'amende. S'agissant de la prise en compte du harcèlement moral, la disposition est novatrice dans la mesure où le code pénal français n'incriminait pas le harcèlement en général, à l'inverse d'autres législations[47].

Le concept de dignité humaine, auquel fait référence la loi française, n'est pas nouveau puisqu'on le trouve dans l'article 1er de la déclaration universelle des droits de l'homme. La Charte sociale européenne révisée, du Conseil de l'Europe, contient un article 26 relatif au droit à « la dignité au travail ». Si le § 1er est consacré au harcèlement sexuel, le § 2 a trait incontestablement aux situations de harcèlement moral. En vue de promouvoir la dignité des travailleurs, les parties s'engagent « à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le lieu de travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ».

La préservation de la dignité du salarié passe incontestablement par la sanction des comportements portant atteinte à sa santé mentale.

45. Cass. soc., 16 juin 2004, n° 02-41.795. Jp sociale Lamy, 2004, n° 156, 23-11-2004.

46. Cass. soc., 6 octobre 2004, n° 03-47-759, Jp sociale Lamy, 2004, n° 156, 23-11-2004.

47. En revanche, le Code pénal belge connaît déjà cette infraction et punit "quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou devait savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée.".

Comme l'a énoncé la Commission dans sa communication du 11 mars 2002[48] « un environnement et une organisation du travail sains et sûrs sont des facteurs de performance pour l'économie et les entreprises ». Elles sont aussi la meilleure voie d'avenir vers la construction d'un développement durable.

BIBLIOGRAPHIE

DI MARTINO V., HOEL H., COOPER C.L., 2003, *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail,* Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office ces publications Officielles des Communautés européennes.

BRESSOL E., 2003, *Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés,* Conseil économique et social, avril 2003, II, 108.

BIT, 2000, *Rapport du BIT sur la santé mentale en Allemagne, aux États-Unis, en Finlande, en Pologne et au Royaume Uni,* octobre 2000.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, 2000, *Enquête sur les conditions de travail.*

DION N., 2001, *Entreprise, espoir et mutation,* Ch.p. 762.

Le Nouvel Observateur, 2000, n° 1842, 24 fév. 2000, p. 34.

HIRIGOYEN M.-F., 1999, *Harcèlement moral, la violence au quotidien,* Éd. Syros.

TAQUET F., 2003, Harcèlement moral, une réglementation à rebondissement, *les cahiers du DRH,* 2003, n° 77, 14.03.2003.

48. Communication de la Commission « S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 », du 11 mars 2002 ; COM (2002) 118 final.