

Social

Comment prévenir le harcèlement moral ?

De récentes décisions de justice tracent mieux la frontière, parfois très mince, entre les méthodes de management spécifiques et le harcèlement moral.



EMMANUEL WALLE,
avocat, Alain Bensoussan-avocats.

Laissant au juge un large pouvoir d'appréciation et d'interprétation quant aux actes susceptibles d'être qualifiés de harcèlement, la jurisprudence, tout particulièrement depuis 2009, a apporté des précisions importantes. Il ressort ainsi qu'il peut y avoir harcèlement moral même si l'auteur des agissements n'a pas eu l'intention de dégrader les conditions de travail du salarié. L'agresseur ne peut donc se prévaloir du caractère involontaire de ses actes pour échapper à une condamnation civile ou pénale (Cass. soc. 10/11/2009 n° 08-41497). Par ailleurs, les agissements répétés - autres critères du harcèlement - peuvent consister en des sanctions disciplinaires.

L'employeur qui inflige à un salarié des sanctions disciplinaires répétées et injustifiées se rend coupable de harcèlement moral. La Cour a précisé que des agissements répétés n'impliquent pas que les actes s'étalent sur une longue période.

En 2010, les hauts magistrats ont défini la frontière entre l'exécution du pouvoir de direction de l'employeur et le harcèlement moral. Ainsi, une méthode de gestion peut être constitutive de harcèlement moral si elle est susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Cass. soc. 10/11/2009 n° 07-45321 et Cass. soc. 3/2/2010 n° 08-44107).

Jurisprudence très favorable aux victimes

Le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral aura souvent recours à la prise d'acte de la rupture par laquelle il prend l'initiative de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur. Il lui suffit d'invoquer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité pour faire peser sur ce dernier la charge, notamment financière, des actes de harcèlements subis. Depuis longtemps, le juge y voit l'affirmation d'une obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur, une obligation absolue de prévention, toute action « curative » étant déjà trop tardive aux yeux du juge (Cass. soc. 21/6/2006 n° 05-43914 et Cass. soc. 3/2/2010 pourvoi n° 08-44019). Cette conception extensive de l'obligation de sécurité a entraîné une jurisprudence très favorable aux victimes de harcèlement moral.

Pour faire face à cette insécurité juridique croissante, l'Accord national interprofessionnel (26/3/2010 sur le harcèlement et la violence au travail) préconise la mise en place de procédures internes de prévention. Il recommande d'élaborer une charte de référence, ou accord d'entreprise, pour diffuser la politique de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. Il préconise de promouvoir un programme de sensibilisation ou une formation aux risques liés au harcèlement. Il incite enfin à développer la communication interne via plusieurs réunions annuelles avec la direc-

tion et les services de santé, les représentants du personnel et les personnels d'encadrement en vue de prévenir des situations de harcèlement. ■

L'ENJEU

- Sécuriser et prévenir des agissements de harcèlement qui, en cas de conflit, provoquent des troubles sociaux désastreux.

LA MISE EN ŒUVRE

- Mettre en place une politique préventive des comportements répréhensibles en adoptant des outils de régulation et en négociant un accord d'entreprise.

JURISPRUDENCE EN BREF

NORME AFNOR

Deux entreprises peuvent décider, en faisant référence à la norme Afnor P 03001, que la date d'exigibilité du paiement des travaux dérogera aux obligations de l'article L.110-4 du code de commerce.

(Cass. civ. 3, 29/3/2011 N° 384, E.J.L.L. c/ Le Triangle)

CAUTION D'ENTREPRISE

Le dirigeant d'entreprise est toujours une « caution avertie » lorsqu'il cautionne sa société auprès de la banque et ne peut lui reprocher un défaut de mise en garde ou d'information sur son engagement.

(Cass. com. 5/4/2011 N° 359, CE des Pays de la Loire c/ Le Floch)

VOTE ÉLECTRONIQUE

L'obligation d'organiser les élections durant le temps de travail ne s'applique pas au vote électronique et l'unanimité des syndicats représentatifs n'est donc pas nécessaire pour l'autoriser.

(Cass. soc. 5/4/2011 N° 876, Sauvage et a. c/ Bureau Véritas)

REPRÉSENTATIVITÉ

Une convention collective ne peut pas déroger aux règles de la représentativité syndicale mises en place en août 2008, même si elle est antérieure à cette loi.

(Cass. soc. 5/4/2011 N° 877, CFTC Banque et a. c/ CIC Lyonnaise de banque et a.)

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central même s'il n'existe pas de comité central d'entreprise.

(Cass. soc. 5/4/2011 N° 879, Maintenance de Paris c/ Toumi et a.)