

## LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

### Qu'est-ce que le harcèlement ?

Dans la loi française, le harcèlement est réprimé par deux délits : le **harcèlement sexuel** et le **harcèlement moral**. Le harcèlement sexuel est prévu aux articles **222-33 du Code pénal** et **L1153-1 du Code du travail**. Le harcèlement moral est quant à lui prévu aux articles **222-33-2 du Code pénal** et **L1152-1 du Code du travail**.

Le harcèlement sexuel se caractérise à l'encontre du travailleur dans le Code du travail par :  
« *des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* » et par « *toute forme de pression grave, même non répété, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

Le harcèlement moral se caractérise à l'encontre du travailleur dans le Code du travail par :  
« *des 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* ».

En principe, le délit de harcèlement sexuel et le délit de harcèlement moral nécessitent **plusieurs propos, comportements ou agissements** réprimés par la loi, et leur **répétition dans le temps**.

Par exception une seule une pression grave au sens de l'article L1153-1 relatif au harcèlement sexuel peut suffire à caractériser par elle-même le délit.

Ces agissements doivent **porter atteinte aux droits et à la dignité** de la victime. Si cela peut être difficile à prouver, il est en revanche possible pour les travailleurs de démontrer des conséquences objectives négatives, que sont les **dégradations des conditions de travail** et l'**altération de la santé physique ou mentale** de la victime.

## Que faire en cas de harcèlement, et comment le prouver ?

Si un travailleur souhaite porter plainte pour harcèlement sexuel ou moral au travail, il est indispensable de réunir un certain nombre d'**éléments objectifs** pouvant faire office de preuve devant un tribunal.

Toute victime désirant déposer plainte et obtenir réparation doit donc porter à la connaissance de la justice des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

**La victime ne supporte donc pas la charge de la preuve** : c'est à la « *partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement* » selon l'article **L1154-1** du Code du travail.

Par exemple, peuvent être reconnus comme éléments suffisants pour présumer d'un harcèlement :

- un **échange de courrier**, comme l'affirme la décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 septembre 2008 ;
- des **certificats médicaux** où le médecin fait état d'un état de santé altéré, en établissant un lien avec la dégradation des conditions de travail du patient. Attention toutefois, le médecin ne doit en aucun cas écrire que l'état de santé est dû à une forme de harcèlement, le tribunal étant seul compétent pour statuer sur ce point ;
- les **e-mails, SMS et messages téléphoniques** laissées sur le répondeur sont des éléments pouvant être acceptés par un tribunal. Cependant, il est interdit d'enregistrer autrui à son insu, comme le proscriit l'article 226-1 du Code pénal, et une conversation illégalement enregistrée ne peut être une preuve valable ;
- le **témoignage** de collègues de travail ayant personnellement assisté à une scène de harcèlement.

Il appartient au juge, à partir de la précision des faits matériels et de la concordance des éléments que présente le salarié, d'apprécier si il est possible de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Si c'est le cas, l'employeur est sommé de prouver que les agissements qui lui sont reprochés ne sont pas constitutifs de harcèlement et sont motivés par « *des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* », selon l'article L. 1154-1 du Code du travail.

## Contre qui, et pour quels faits est-il possible de porter plainte pour harcèlement ?

Dans le monde du travail, les agissements de harcèlement peuvent concerner n'importe quel salarié. Si dans sa version initiale, en 1992, le Code pénal ne comprenait le harcèlement sexuel que dans le cadre d'une relation d'autorité, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

La forme la plus connue de harcèlement est le **harcèlement vertical descendant**, lorsque la victime subit les agissements d'un supérieur hiérarchique.

Les faits de harcèlement peuvent avoir lieu entre travailleurs sans rapport hiérarchique entre eux, il s'agit d'un **harcèlement horizontal**.

Enfin, le fait pour un subordonné de se montrer coupable de faits de harcèlement sur un supérieur correspond au **harcèlement vertical ascendant**.

La loi ne fait pas de différence entre ces relations hiérarchiques : les faits constitutifs de harcèlement sont qualifiables indépendamment de la relation hiérarchique entre prévenus et victimes.

Un certain nombre de faits sont susceptibles de **caractériser le délit de harcèlement au travail** :

- les insultes, brimades injustifiées, pressions, propos vulgaires, injurieux, dévalorisants, dégradants ou humiliants ;
- les sanctions injustifiées, les blocages dans la progression de carrière et de rémunération ;
- les faits de mise à l'écart, de privation de travail et d'information sont constitutifs du délit de harcèlement moral, selon l'arrêt n°12-82362 de la Cour de cassation du 14 mai 2013 ;
- le refus d'adapter le poste de travail à un salarié et lui confier des tâches dépassant ses compétences constitue du harcèlement moral, selon l'arrêt n° 13-17602 de la Cour de cassation du 7 janvier 2015 ;
- les méthodes de gestion de l'entreprise, si elles portent atteinte à la santé physique ou mentale d'un salarié déterminé, et même sans intention manifeste de lui nuire, selon l'arrêt n°07-45321 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 10 novembre

2009 ;

- l'environnement de travail en lui-même peut constituer un délit de harcèlement, même si aucun salarié n'était personnellement visé par les agissements de harcèlement, selon la récente décision du Conseil des Prud'hommes de Tours du 1<sup>er</sup> juillet 2015, où le journal La Nouvelle République du Centre Ouest a ainsi été condamné pour harcèlement sexuel, l'environnement dans lequel les salariés étaient amenés à travailler étant alors jugé constitutif du délit.

De quelles protections bénéficie le salarié victime ou témoin de faits de harcèlement ?

Un salarié ne peut être sanctionné ou licencié, quel que soit son statut au sein de l'entreprise, pour avoir « *subi ou refusé de subir des faits de harcèlement* » selon les articles **L. 1153-2** (harcèlement sexuel) et **L. 1152-2** (harcèlement moral) du Code du travail.

Un travailleur ne peut pas non plus subir de sanction pour avoir rapporté des faits de harcèlement selon les articles **L. 1152-2** (harcèlement moral) et **L. 1153-3** (harcèlement sexuel).

En revanche, un salarié coupable de faits de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire selon les articles **L. 1152-5** (harcèlement moral) et **L. 1153-6** (harcèlement sexuel).

Il est aussi passible d'une sanction pénale devant le Tribunal Correctionnel si la victime porte plainte.

L'employeur a une obligation de sécurité et de protection vis-à-vis de ses salariés, en vertu de l'article **L. 4121-1** du Code du travail. En outre, l'article **L. 1152-4** lui impose de « *prévenir* » les faits de harcèlement moral, et l'article **L. 1153-5** lui impose de « *prévenir* » les faits de harcèlement moral, et « *d'y mettre fin et de les sanctionner* ».

Isabelle Oger-Ombredane

Spécialiste en droit du travail