

taller une salariée dans le bureau de son supérieur hiérarchique avec lequel elle ne s'entendait pas et sans lui fournir les moyens d'effectuer son travail. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un rapport d'autorité entre la victime et l'auteur du harcèlement, celui-ci peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue.

● > **Charge de la preuve**

En cas de litige :

- le salarié doit « établir des faits objectifs » qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement;
- la partie défenderesse doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou que ses décisions (sanction, mutation...) ou actes reprochés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

En matière de harcèlement moral, il a été jugé (Cass. soc. 21 juin 2006) que l'employeur était tenu d'une obligation de sécurité de résultat concernant la santé et la sécurité des salariés, l'absence de faute de sa part ne pouvait l'exonérer de sa responsabilité.

● > **Procédure de médiation**

Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne s'estimant victime d'un harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

● > **Sanctions**

- *disciplinaires* : pour tout salarié qui a procédé à ces agissements ;
- *civiles* : la rupture du contrat de travail (démission, licenciement) résultant d'un harcèlement moral est nulle de plein droit ainsi que toute sanction ou disposition qui en résulterait ;
- *pénales* : un an d'emprisonnement et/ou amende de 3750 € (art. L. 1155-1 et L. 1155-2 C. trav.), mais le Code pénal prévoit, pour les mêmes faits, un an d'emprisonnement et une amende de 15 000 € (art. 222-33-2 C. pén.).

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent exercer les actions en justice relatives au harcèlement sexuel ou moral ; ils doivent justifier d'un accord écrit du salarié ; celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

- Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

● > **Recours**

Le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes (ce qu'il fait rarement). Celui-ci peut annuler une sanction :

- irrégulière en la forme ;
- injustifiée ou disproportionnée, mais il ne peut la modifier, sauf si l'employeur a dépassé les limites du règlement intérieur (Cass. soc., 27 février 1985).

● > **Preuve de la faute**

- Il s'agit d'un fait juridique, la preuve peut donc être faite par tous moyens.
- Cependant les procédés portant atteinte à la vie privée du salarié sont jugés illicites (page 165).

g r a n d >

## Le harcèlement

Il peut être moral ou sexuel.

Le Code du travail prévoit :

- qu'aucun salarié ou candidat à un recrutement, à un stage ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de *nature sexuelle* à son profit ou au profit d'un tiers ; il en est de même pour le salarié qui aurait témoigné de ces agissements (art. L. 1153-1 à L. 1153-6 C. trav. ;
- 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 » ; (art. L. 1152-1 et s. C. trav.).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination pour avoir témoigné ou relaté un fait de harcèlement.

Ont été considérés, par exemple, comme faits de harcèlements : le comportement de l'employeur qui cherche à déstabiliser un salarié « la conjonction et la répétition des faits ayant conduit à un état dépressif médicalement constaté » (Cass. soc. 27 octobre 2004) ; ou le fait de créer des conflits entre salariés, d'ins-