



CENTRE D'EXPERTISE RH  
30 rue Jacques Ibert  
75177 PARIS Cedex 17

Le 26 mars 2008

CERH-A 08-006

Interlocuteurs :  
CERH : Bénédicte MAGHERINI, 01.40.42.36.68  
DDPRH : Philippe HAGMANN, 01.40.42.23.07  
**Champ d'expertise : Santé sécurité**

## DETECTER ET PREVENIR LE HARCELEMENT AU TRAVAIL NOTE D'APPLICATION

Le harcèlement est un problème collectif qui concerne tout le corps professionnel : dès lors, **les différents acteurs de l'entreprise ont tous un rôle à jouer** pour assurer la protection des salariés contre le harcèlement moral comme sexuel.

### I- DEFINITIONS

#### A/ Le harcèlement moral

✓ **les fondements :**

\* Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

\* Article **L.1152-1** du Code du travail :

« *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 ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

✓ **Les trois éléments constitutifs du harcèlement moral :**

\* Des agissements répétés ;

\* Une dégradation des conditions de travail ;

\* Une atteinte aux droits du salarié (santé, travail, dignité) susceptible de compromettre son avenir professionnel.

#### B/ Le harcèlement sexuel

✓ **Les fondements**

\* Loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail.

\* Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle.

Diffusion : DRH Tête de Groupe, DRH de Direction

Accessibilité :  Confidentielle -  Restreinte à la liste de diffusion -  Libre -  Fonds doc RH



\* Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

\* Article **L.1153-2** du Code du travail :

« *aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, 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 de harcèlement sexuel* ».

#### ✓ **Caractéristiques :**

- \* Des agissements répétés ou non ;
- \* En vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

A noter que le harcèlement peut être le fait d'individus pervers ou présentant des troubles du caractère. Il peut également être le fait de personnes saines se trouvant dans des situations de fortes contraintes, source de stress, et qui répercutent leur état de tension sur une ou plusieurs personnes.

## **II- ROLES ET MOYENS D'ACTION DES DIFFERENTS ACTEURS**

### **A/ L'employeur**

#### ✓ **Obligations de prévention**

\* Articles L.1153-5 et L.1152-4 du Code du travail : obligation « *au chef d'entreprise de **prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir*** » les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

\* Articles L.4121-1, L.4121-2, L. 4121-3 du Code du travail : obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

► L'employeur doit **mettre en place des actions de prévention des risques, d'information et de formation** assorties d'une organisation et de moyens adaptés. Ces moyens d'action sont laissés à l'initiative de l'employeur (pas de précision légale quant au contenu).

► L'employeur a une **obligation générale de sécurité et de protection des salariés, c'est une obligation de résultat<sup>1</sup>**, dès lors que les faits de harcèlement sont avérés, la responsabilité de l'employeur est nécessairement engagée, l'absence de faute de ce dernier ne l'exonère nullement de sa responsabilité.

#### ✓ **Obligations d'agir**

\* L'employeur doit **intervenir dès qu'une accusation est portée dans son entreprise**, il peut :

- mener une **enquête** ;
- **collecter des éléments de preuve**, des témoignages afin d'identifier le responsable (article L.1154-1 du Code du travail) ;
- faire appel à un médiateur et/ou mettre en place une commission d'enquête ;

<sup>1</sup> Cass. Soc., 21 juin 2006 ;



→ prendre des mesures protectrices à l'encontre de la victime (affectation à un autre poste, mettre à pied le fautif : article L.1152-5 du Code du travail).

► L'employeur se doit donc d'**exercer son pouvoir disciplinaire** en vérifiant si les faits portés à sa connaissance sont exacts et en sanctionnant l'auteur des faits si ceux-ci se révèlent avérés.

- \* L'employeur peut être saisi ou informé par :
  - la victime ou un salarié de l'entreprise ;
  - le responsable hiérarchique de la victime ;
  - les délégués du personnel dans le cadre de leur droit d'alerte ;
  - le CHSCT ;
  - le médecin du travail ;
  - l'inspecteur du travail.

## B/ Rôle des IRP et des autres acteurs de l'entreprise

### ✓ Les Délégués du Personnel (DP) :

\* Les DP ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail (articles L.2313-1, L. 2313-3, L. 2313-4 du Code du travail) :

→ un salarié harcelé peut donc se tourner vers eux.

\* Article L.2313-2 du Code du travail : **droit d'alerte des délégués du personnel** :  
**al.1** → Si un délégué du personnel constate qu'il existe une **atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise** qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni **proportionnée** au but recherché, il en **saisit immédiatement l'employeur**.

Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

**al.2** → Ce droit oblige l'employeur ou son représentant à procéder à une enquête avec le délégué et à prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

**al.3** → En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte ou à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le DP (si le salarié ne s'y oppose pas par écrit), peut saisir le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue en référé.

### ✓ Le rôle du Comité d'établissement (CE) :

\* Il a la possibilité de mettre en place des **actions de sensibilisation et d'information** du personnel.

\* S'il a besoin de connaître la position du CHSCT pour se prononcer, il lui appartient de le saisir avant d'émettre son avis.

### ✓ Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) :

\* Mission : contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés (articles L.4612-1, L.4612-2, L.4612-4 du Code du travail), il peut donc :

→ **proposer des actions de prévention** en matière de harcèlement ;



→ **demandeur une expertise** s'il estime que les conditions de travail imposées aux salariés leur font courir un risque grave sur le plan de leur santé physique ou mentale (dans ce cas, l'expert est rémunéré par l'employeur) ;

→ **informer les DP**, s'il a connaissance de l'existence de harcèlement dans l'entreprise, afin que ceux-ci usent de leur procédure d'alerte ;

→ agir directement auprès de l'employeur.

\* Il peut être saisi par le CE si ce dernier a besoin de connaître la position du CHSCT pour se prononcer (articles L.4612-8, L.4612-9 et L.4612-13 du Code du travail).

#### ✓ **Les Commissions Secondaires du Personnel**

\* Elles émettent, en application de l'article 3 du Statut National du personnel des Industries Electriques et Gazières, des propositions de sanction disciplinaire à l'encontre des agents qui font l'objet de poursuites disciplinaires.

Elles contribuent, ainsi, à la mise en œuvre de l'obligation générale de sécurité de résultat de l'employeur en concourant à la sanction de l'auteur des faits de harcèlement.

#### ✓ **Le médecin du travail**

\* Il est un acteur essentiel dans la prévention du harcèlement.

\* Le salarié qui s'estime victime de harcèlement peut en faire part au médecin du travail :

→ Il est alors habilité à **proposer des mesures individuelles** telles que mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (article L.4624-1 du Code du travail) ;

→ Il en **informe l'employeur tout en respectant le secret médical** auquel il est tenu.

► **L'employeur doit prendre en considération les propositions du médecin** (l'initiative du médecin qui ne serait pas suivie par l'employeur pourrait constituer un élément probatoire en cas de contentieux).

#### ✓ **L'inspecteur du travail**

\* L'inspecteur du travail peut être **informé, anonymement ou pas, par tout salarié** qui estime que la réglementation du travail n'est pas respectée dans l'entreprise (articles L.8112-1, L.8112-2, L.8112-3, L.8112-4 du Code du travail) :

→ il mène l'**enquête** qu'il souhaite ;

→ il en **informe l'employeur** sans lui indiquer la façon par laquelle il a lui même été informé (convention OIT, article 17).

#### ✓ **Les organisations syndicales**

\* Les syndicats peuvent **se substituer à la victime et exercer à sa place toutes les actions en justice**, la victime pouvant toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (articles L.1154-2 et L.1134-2 du Code du travail).



× Nécessité de l'**accord écrit de la victime supposée**.

✓ **Le recours à un médiateur** (en cas de harcèlement moral uniquement<sup>2</sup>)

× Article L.1152-6 du Code du travail : « *une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Elle peut être mise en œuvre par la personne mise en cause* ».

→ le choix du médiateur fait l'objet d'un accord écrit ;

→ le médiateur émet des propositions en vue de **parvenir à une conciliation** mettant fin au harcèlement ;

→ en cas d'échec, il **informe les parties sur les sanctions encourues** et sur les garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

✓ **L'assistante sociale**

Bien que les textes légaux et réglementaires ne lui aient pas donné de pouvoirs spécifiques en matière de harcèlement, l'assistante sociale joue un rôle essentiel de proximité en matière d'écoute, de détection, de prévention et d'alerte de situations de harcèlement.

### **III- CHARGE DE LA PREUVE ET SANCTIONS**

#### **A/ La charge de la preuve**

✓ **En matière civile**

× Lois des 17 janvier 2002 et 3 janvier 2003 : **charge de la preuve en deux temps** :

→ la victime établit des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement (faisceau d'indices) ;

→ le défendeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers.

× Tout élément probatoire peut être produit : attestations, certificats médicaux, courriers du salarié à l'employeur et inversement, SMS (Cass. Soc., 23 mai 2007 : si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'est pas de même de l'utilisation par le destinataire des messages écrits téléphoniquement adressés, dits sms, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur).

✓ **En matière pénale**

La charge de la preuve incombe au demandeur (le plaignant). Devant le juge pénal, la preuve est plus difficile à rapporter en raison de la présomption d'innocence.

<sup>2</sup> La loi du 3 janvier 2003 a supprimé la possibilité d'engager une telle procédure de médiation en cas de harcèlement sexuel. Les parlementaires ont en effet considéré que, dans tels cas, il ne pouvait y avoir de procédure autre que judiciaire. Seuls les victimes de harcèlement moral peuvent désormais bénéficier du recours au médiateur.

