

Commentaires à propos de la loi française sur le harcèlement moral au travail

Marie-France Hirigoyen, Claire Bonafons

hirigomf@club-internet.fr

bonafons.claire@free.fr

Alors que le livre *Mobbing* de Heinz Leymann (1996) n'avait été remarqué en France que par quelques spécialistes, c'est avec la parution du livre *Le Harcèlement moral* de Marie-France Hirigoyen en 1998 que les victimes de harcèlement en France ont eu, pour la première fois, la possibilité de mettre un mot sur leur souffrance. Ce problème fut rapidement médiatisé, devenant un phénomène de société, ce qui décida le gouvernement français à intervenir.

C'est le groupe communiste qui le premier a contribué à l'instauration de la nouvelle législation : en juin 1999, à l'occasion d'une question au gouvernement, alertant le ministre de l'emploi et de la solidarité sur la banalisation du harcèlement moral dans les entreprises et sur la gravité de ses conséquences, le député Georges Hage prend l'engagement d'élaborer avec un collectif pluridisciplinaire une proposition de loi à ce sujet. Ce qu'il fait le 22 décembre 1999. À l'origine, cette proposition de loi ne prenait en compte que le harcèlement moral dans le secteur privé car, même si tous les spécialistes s'accordaient pour dire que le mal était encore plus grave dans l'administration, de nombreuses représentations syndicales pensaient que le harcèlement était lié à la notion de profit et touchait donc essentiellement le secteur privé. Par ailleurs, la définition proposée par le groupe communiste nécessitait que soient établies la volonté de nuire et l'existence d'une notion d'abus d'autorité.

Par la suite, au fil des lectures du texte et à la lumière notamment de l'avis du Conseil Économique et Social adopté en avril 2001, ces propositions seront affinées.

La loi fait son entrée dans le Code du travail (pour les entreprises privées), le Code pénal et les statuts de la fonction publique dans le cadre de la Loi dite « de Modernisation Sociale » du 17 janvier 2002. Elle sera modifiée en ce qui concerne la charge de la preuve et la médiation en janvier 2003 après le changement de gouvernement.

Cette loi votée dans l'urgence, même si elle reste imparfaite et imprécise, a permis à la France de prendre des mesures importantes en ce domaine.

Voyons quelles sont ces dispositions ?

Tout d'abord, la loi ne définit pas précisément le harcèlement mais s'attache plus à décrire les effets des pratiques prohibées. Désormais seront sanctionnés « *les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

La principale difficulté dans la conception de cette définition juridique a résidé dans l'élaboration d'une juste définition du harcèlement moral. Il existait, en effet, deux risques : d'une part, celui d'aboutir à une définition trop large pouvant entraîner une confusion abusive de toute souffrance au travail avec du harcèlement, et d'autre part, celui de parvenir à une définition trop restrictive risquant de laisser de côté un grand nombre de victimes. Le législateur a finalement retenu une définition large et consensuelle, s'inspirant largement du rapport du Conseil Économique et Social.

- *Aucun lien de subordination* n'est exigé : le harcèlement sera reconnu même s'il s'exerce entre deux personnes de même niveau hiérarchique et la responsabilité des dirigeants pourra être engagée pour avoir laissé se développer et perdurer un processus de harcèlement, quand bien même il n'en aurait pas eu connaissance.

- Par ailleurs, tout du moins dans le code du travail, le législateur ne subordonne pas la qualification de harcèlement à *l'intention de nuire*. Pourtant, la jurisprudence nous montre, jusqu'ici, que ce critère d'intentionnalité semble impératif pour les juges qui tendent à apprécier la dégradation des conditions de travail.

- Ensuite, la loi précise les *mesures de protection* prévues pour les personnes ciblées et les témoins. Un licenciement ou des sanctions consécutives au fait d'avoir refusé de subir un harcèlement ou d'en avoir témoigné sont nuls et ouvrent droit pour le salarié, soit à des dommages et intérêts, soit à une réintégration selon son choix. Mais, dans l'immense majorité des cas, les victimes n'usent pas de leur droit à réintégration, difficilement concevable dans ce genre de situation, excepté peut-être dans les cas où l'auteur du harcèlement n'est pas l'employeur et où l'auteur du harcèlement a fait l'objet d'une mutation ou d'un licenciement.

- L'obligation, pour les employeurs, de prévenir le harcèlement moral n'est spécifiée que dans le Code du travail. Les chefs d'entreprise doivent adopter des mesures pour prévenir le harcèlement moral ; ils doivent également veiller à la santé physique et mentale des salariés. Malheureusement, cette *obligation de prévention* n'est pas retenue pour la fonction publique.

- Enfin, des *sanctions* sont prévues, d'une part, dans le code du travail et les statuts de la fonction publique, et d'autre part, dans le code pénal. Dans le Code du travail, les peines peuvent être d'un an d'emprisonnement et/ou de 3 750 € d'amende. Les dirigeants sont pénalement responsables et peuvent être sanctionnés, non seulement si, ayant été prévenus d'une situation de harcèlement, ils n'ont pas réagi, mais également s'ils ne se sont pas donnés les moyens de prévenir la situation de harcèlement. Pour la fonction publique, il est spécifié que tout agent, auteur d'un harcèlement moral, est désormais passible d'une sanction disciplinaire.

En ce qui concerne le Code pénal, les dispositions ont été adoptées pour palier le fait, qu'au départ, la loi ne prévoyait pas de mesures spécifiques pour la fonction publique. Il s'agissait donc de les responsabiliser. Par ailleurs, le législateur a considéré que lorsque le degré d'intensité du harcèlement était tel qu'il mettait en péril la dignité humaine ou l'intégrité de la victime, en particulier dans les cas de suicide ou de tentatives de suicide, une sanction d'une autre nature s'imposait. Dans ce cas, les sanctions visent le harceleur lui-même qui peut être condamné à une peine pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

D'autres mesures s'ajoutent à ces principales dispositions :

- Le rappel du principe de « bonne foi » est désormais inscrit dans le Code du Travail : « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ».
- Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.
- La protection de la santé physique et mentale doit être prise en compte par les comités d'hygiène et de sécurité, lorsqu'ils existent, les délégués du personnel et les médecins du travail.

- Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Elle doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties.
- En cas d'action en justice, le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; 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.

Où en est la jurisprudence ?

En France, les conflits au travail sont jugés au tribunal des Prud'hommes ^[i] pour le secteur privé et au tribunal administratif pour le secteur public. Les juges prud'homaux ne sont pas des juges professionnels. Ce sont des représentants du patronat ou des salariés élus.

Une étude détaillée des jugements rendus par ces juridictions s'avère difficile dans la mesure où les affaires de harcèlement ne sont pas spécifiquement recensées par les tribunaux de Prud'hommes. Par ailleurs, la loi étant relativement récente, il existe encore peu de décisions de Cour d'Appel.

On remarque néanmoins que, depuis la promulgation de la loi, sans doute par méfiance à l'égard des dérives qu'ils craignent, on ne constate pas chez ces juges, une énorme différence entre l'approche du harcèlement moral telle qu'elle se faisait dans les années qui ont précédé la promulgation de la loi. Les conseillers prud'homaux rejettent toute approche trop subjective du harcèlement.

Il est clair que, depuis la promulgation de la loi, les tribunaux de Prud'homme sont encombrés par des accusations de harcèlement moral. Ce phénomène est essentiellement observé dans les grandes villes, et notamment à Paris. Le harcèlement moral y est rarement le motif de la plainte principale : il accompagne très souvent les affaires de licenciement. Il semblerait que l'an passé, au tribunal des Prud'hommes de Paris, 85 % des plaintes invoquaient le harcèlement moral, mais seulement 5 % ont abouti à une condamnation de l'employeur pour cette raison.

Il n'existe donc pas d'augmentation significative du nombre de procédures engagées pour des affaires de harcèlement moral pur. De plus, on constate que, devant l'abondance des plaintes, les salariés victimes de harcèlement avéré ont de plus en plus de mal à se faire entendre, ce qui amène parfois les avocats à plaider pour d'autres motifs, tels l'atteinte à la dignité.

En ce qui concerne les fonctionnaires, il n'existe, à ce jour, que très peu de plaintes ayant abouti devant le Tribunal administratif ; en effet, les voies de recours contre l'administration sont réduites et les chances d'aboutir sont minimales. S'ajoutent des délais dissuasifs imposés par le tribunal (3 ans en moyenne) et des décisions qui peuvent ne pas être appliquées.

Près de deux ans après l'adoption de la loi, les plaintes au pénal sont encore rares, vraisemblablement en raison de la lenteur fréquente des procédures. Suivant l'exemple du premier jugement - la relaxe de l'ex-PDG de Canal-Numédia ^[ii] en 2002, jusqu'ici, nous n'avons pas connaissance de plaintes ayant abouti à une condamnation de l'employeur.

L'apport de la loi

Le bénéfice essentiel de cette loi est de reconnaître le rôle pathogène de certaines situations au travail qui peuvent être à l'origine de troubles psychiques. C'est la première fois qu'il est mentionné « santé mentale » dans le code du travail français. C'est reconnaître que le travail a changé et que, s'il est certes moins dur physiquement, il engendre désormais une souffrance psychique et une violence croissante. Cette reconnaissance a permis à des personnes qui souffraient en silence d'oser nommer des situations de travail inadmissibles. Cette prise de conscience a également entraîné de nombreux débats publics, des colloques, des groupes de discussion de spécialistes du monde du travail (sociologues, médecins du travail, représentants du personnels) qui, jusqu'alors, avaient ignoré cette problématique.

Malheureusement, tout n'est pas réglé pour autant car, à la suite de jugements qui ont été rendus depuis la publication de la loi, on a vu que certains salariés ont été déçus car ils espéraient être mieux entendus, et certains responsables ont, pour des faits anodins, été accusés de harcèlement moral. En effet, en raison de la médiatisation outrancière, le terme harcèlement moral tend à devenir une expression fourre-tout qui regroupe d'autres souffrances ne relevant pas, au sens clinique du terme, du harcèlement moral, mais qui expriment un malaise plus général du monde du travail qu'il est important d'analyser. Tout se passe comme si, en mettant l'éclairage sur le harcèlement moral, on avait débusqué en même temps d'autres souffrances jusque là occultées et qui tendent maintenant à masquer les vrais cas de harcèlement moral. En effet, les autres souffrances au travail (stress, conflits, mauvaises conditions de travail) qui ne constituent pas en soi du harcèlement, même si elles en constituent souvent un préalable, ne sont pas prises en compte par les dirigeants puisqu'elles ne sont pas sanctionnables. On peut donc en conclure, d'ores et déjà, qu'une prévention efficace du harcèlement moral devra prendre en compte toutes les formes de souffrance au travail. Bien sûr, à côté des plaintes justifiées, on a vu apparaître quelques plaintes abusives de personnes qui, par exemple, cherchaient à obtenir un avantage matériel ou à régler un compte personnel. Mais ces quelques cas de fausses allégations de harcèlement moral ne doivent pas faire oublier les vraies victimes pour qui la loi a été une avancée importante.

Mais ce qui est encore plus intéressant, c'est que, par le biais de l'obligation de prévention, les dirigeants, les DRH ont dû s'interroger. On peut donc espérer que cela les amènera à changer leurs pratiques. Comment faire pour ne pas être sanctionné, comment faire pour ne pas voir le nom de notre entreprise associé à ces pratiques condamnables ?

Quelles améliorations faudrait-il apporter à la loi ?

Une première amélioration à apporter à la loi serait de mieux *former les spécialistes*. En effet, la loi est récente et on constate qu'elle est souvent mal comprise des salariés mais aussi des professionnels et en particulier, des magistrats qui gagneraient à être formés. Malheureusement, il existe, à ce jour, en France, trop peu de spécialistes ayant une compétence suffisante pour faire ces formations. Il nous faut donc former des formateurs.

Ensuite se pose le problème de la *médiation*. À l'origine, le texte de loi prévoyait que la victime pouvait recourir à un médiateur externe à l'entreprise qu'elle pourrait choisir sur une liste. Cette dernière n'a jamais été publiée. Par la suite, lorsque la loi a été modifiée en janvier 2003, il a été dit que le médiateur serait choisi conjointement par les deux protagonistes. Dans la réalité, il n'existe pas officiellement de médiateurs externes. Un système de médiation indépendant reste donc à inventer.

Une autre difficulté consiste en l'établissement de *la preuve*. Avant même que la loi ait été modifiée en janvier 2003, il apparaissait qu'en raison même de la nature de l'agression, dont les procédés sont cachés et insidieux, la preuve du harcèlement moral en était difficile à apporter. À l'origine, le texte de loi prévoyait un renversement partiel de la charge de la preuve et c'était à l'employeur d'apporter la preuve que le harcèlement n'existait pas. Désormais, le plaignant doit apporter des éléments de preuve. Pour avoir des chances de voir aboutir une procédure judiciaire, la victime doit donc démontrer qu'elle subit des agissements non indispensables à la bonne exécution du travail. On voit bien qu'il s'agit là d'une difficulté majeure que rencontrent les victimes.

En ce qui concerne les *administrations publiques*, on a pu constater que la loi y était plus difficile à faire appliquer. D'une part, la lourdeur du système hiérarchique permet de masquer plus longtemps les procédés de harcèlement qui y sont donc plus grave. D'autre part, les voies de recours au tribunal administratif sont lentes et difficiles à mettre en place.

Certes, il existe des dérapages qui vont progressivement se réguler, mais l'intérêt de la loi réside dans *l'obligation de prévention* qui est faite aux employeurs. Or, si la loi fait obligation de prévention, elle ne détaille pas ce que devrait être cette prévention, ce qui peut donner un prétexte à certains dirigeants pour ne rien faire. Chaque entrepreneur doit donc réinventer ses propres procédures. Il serait moins onéreux en temps et en coût de se baser sur des préconisations gouvernementales. De nombreux dirigeants considèrent que la loi constitue pour eux un fardeau supplémentaire pour la gestion des

personnes. Trop souvent, ils ne considèrent la question du harcèlement moral que dans la perspective bourreau/ victime, laissant de côté le fait que, si ces comportements ont pu se mettre en place, c'était parce que le contexte l'avait permis. D'ailleurs, l'organisation patronale française, le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), dans les 45 propositions qu'elle vient de faire au gouvernement propose tout simplement de supprimer la loi sur le harcèlement moral dans le code du travail, ne gardant que les sanctions pénales pour les auteurs de faits graves. Pourtant, la seule issue pour réduire le nombre de cas de harcèlement moral se situe dans une prévention au niveau du management et dans une gestion saine des personnes. Un argument pour convaincre les dirigeants serait de chiffrer le coût de ces procédés pour les entreprises. Cette préoccupation a conduit d'ores et déjà de grandes entreprises à modifier leurs pratiques et à former leur hiérarchie. C'est ainsi que quelques grandes entreprises privées (Coca-Cola France, Dupont de Nemours...), ou semi privées (La Poste), ont compris l'importance de prévenir le harcèlement et ont mis en place des plans de prévention. La plupart du temps, ces *plans de prévention* incluent la rédaction d'une charte, un dispositif d'écoute informel, une procédure pour le règlement des cas laissant présumer l'existence d'un harcèlement, et la formation des salariés. Mais ce qui est possible dans de grandes entreprises ne l'est pas aussi facilement dans des petites entreprises familiales, et encore moins dans des grandes administrations publiques. De toute façon, l'absence d'indications et de préconisation dans le texte de loi rend cette démarche longue et laborieuse.

Par ailleurs, rien n'est prévu pour l'*accueil* des personnes en souffrance. Certes, il existe des consultations de souffrance au travail mais elles sont trop peu nombreuses et souvent débordées. Les associations constituées pour l'essentiel de bénévoles ont été submergées par la démesure de la demande et certaines ont du mettre la clef sous la porte. Une parade contre cette inflation de plaintes serait de développer des cellules d'écoute à propos de la souffrance au travail dans les entreprises ou bien des consultations spécialisées dans les centres de médecine du travail. Cela permettrait d'identifier les cas qui relèvent vraiment du harcèlement et d'éviter ainsi les procédures abusives.

En conclusion

En 2001, lors d'un colloque le président de la République, Jacques Chirac avait pris très clairement position sur le sujet du harcèlement moral dans le monde du travail en affirmant : « Le travail qui devrait être pour chacun une source de fierté et un facteur d'identité est encore trop souvent dénaturé par des comportements d'exploitation, d'humiliation ou de harcèlement. Le mérite de notre société est sans doute d'être plus sensible à ces dérives qui passaient autrefois inaperçues. Mais son devoir est d'y remédier. ».

L'intérêt de la loi est d'avoir levé le voile sur des pratiques qui existaient déjà et qui tendaient à se développer. Désormais, le repérage et la prévention du harcèlement moral sont inscrits au programme de toutes les universités et grandes écoles et, en particulier, dans les écoles de commerce, mais parallèlement on constate le développement d'un management de plus en plus dur, voire même cynique. Rien ne changera si on ne change pas les mentalités. La vraie prévention doit se mettre en place beaucoup plus tôt. C'est, dès l'école, qu'il faudrait apprendre le respect de l'autre. Nous voyons que, si le vote de cette loi a été une avancée considérable pour les travailleurs français, il y a encore beaucoup à faire.

Références :

Leyman H., (1996) *Mobbing. La persécution au travail*, Editions du Seuil, Paris.

Hirigoyen M.F. (1998) *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Editions Syros, Paris.

[1] En France, dans les entreprises relevant du droit privé, les litiges entre salariés et employeurs sont jugés par les Conseils des Prud'hommes (il en existe 271, répartis sur le territoire). Lorsqu'il est saisi d'une affaire, le Conseil des Prud'hommes tente obligatoirement de concilier les adversaires. En cas d'échec de la conciliation, il rend un jugement. Ce tribunal est composé de juges non professionnels

élus, les "conseillers prud'homaux", représentant, en nombre égal et pour moitié, les employeurs et les salariés.

^[ii] Les références du jugement de Canal Numédia sont les suivantes :
Tribunal Correctionnel de Paris (31^e chambre), Vautier c/Bismut, 25 octobre 2002.

