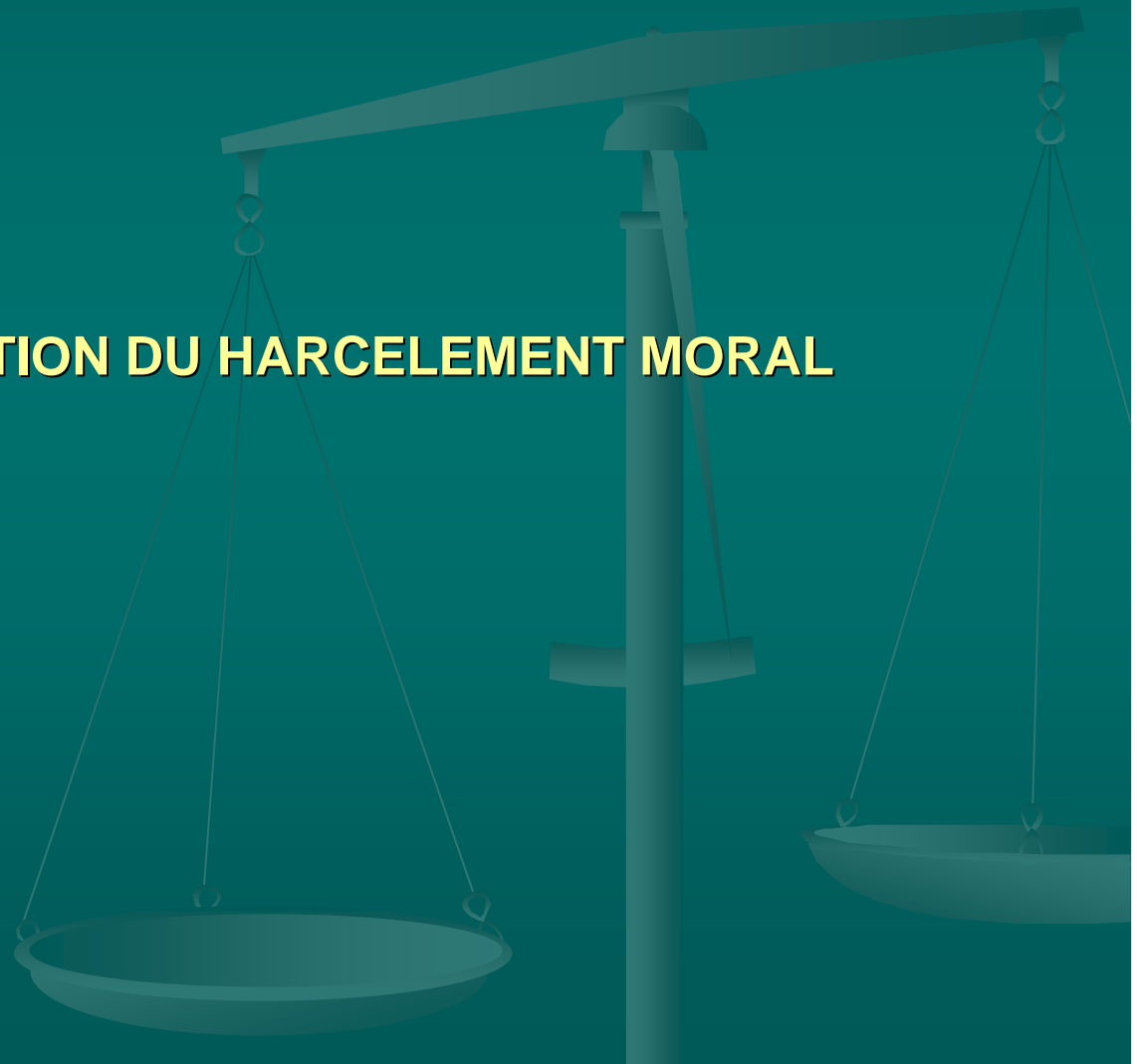
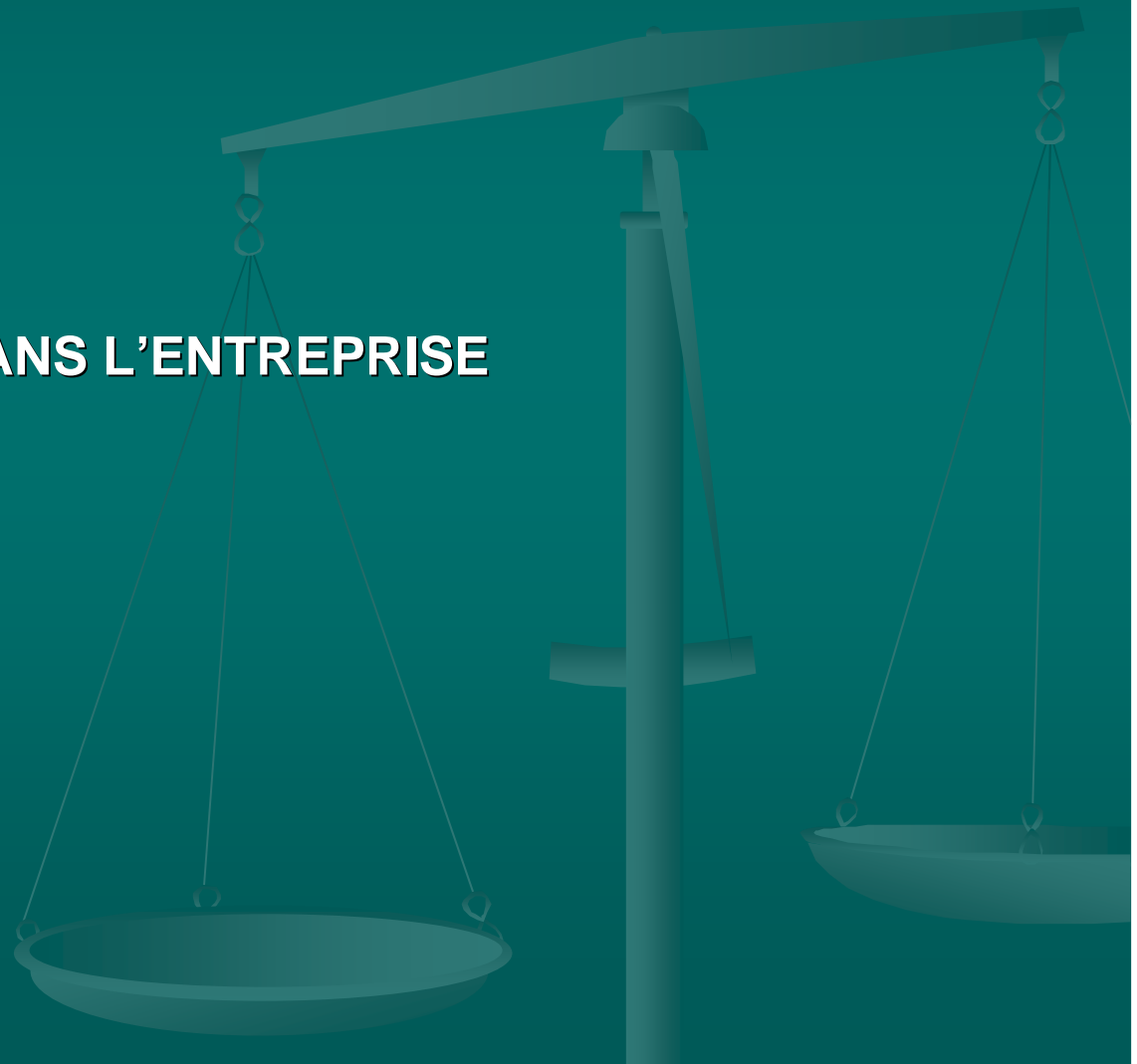


# PREUVE ET SANCTION DU HARCELEMENT MORAL



# I - DANS L'ENTREPRISE





## A – LA SANCTION DISCIPLINAIRE

Selon l'article L122-50 CT, (Nouveau Code du Travail, L1152-5) tout salarié harceleur est passible d'une sanction disciplinaire.

Le harcèlement moral est donc une faute disciplinaire, susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire.

## B – LE LICENCIEMENT



La sanction prononcée contre le harceleur peut être un licenciement.

A la différence du harcèlement sexuel, le harcèlement moral n'est pas considéré systématiquement comme une faute grave.

La question de savoir si l'employeur a l'obligation de sanctionner est discutée.

## A - LA PREUVE DU HARCELEMENT MORAL

Selon l'article L 122-52 (Nouveau Code du Travail, L1154-1)  
dans sa version actuellement applicable :

« En cas de litige relatif à l'application  
des articles L 122-46 et L 122-49,  
(Nouveau Code du Travail, L1153-2 et L1152-1, L1152-2)

dès lors que le *salarié concerné* établit 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.

Le *juge* forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin,  
toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

## 1° - Le salarié établit des éléments de fait qui permettent de présumer l'existence du harcèlement

La preuve incombant au salarié victime de harcèlement moral est allégée, à la fois dans son objet (il n'a pas à établir le harcèlement, mais des faits) et dans ses modalités. On peut supposer que le terme « établir » est moins contraignant que le terme « prouver » (art. L 122-52 CT).

(Nouveau Code du Travail, L1154-1)

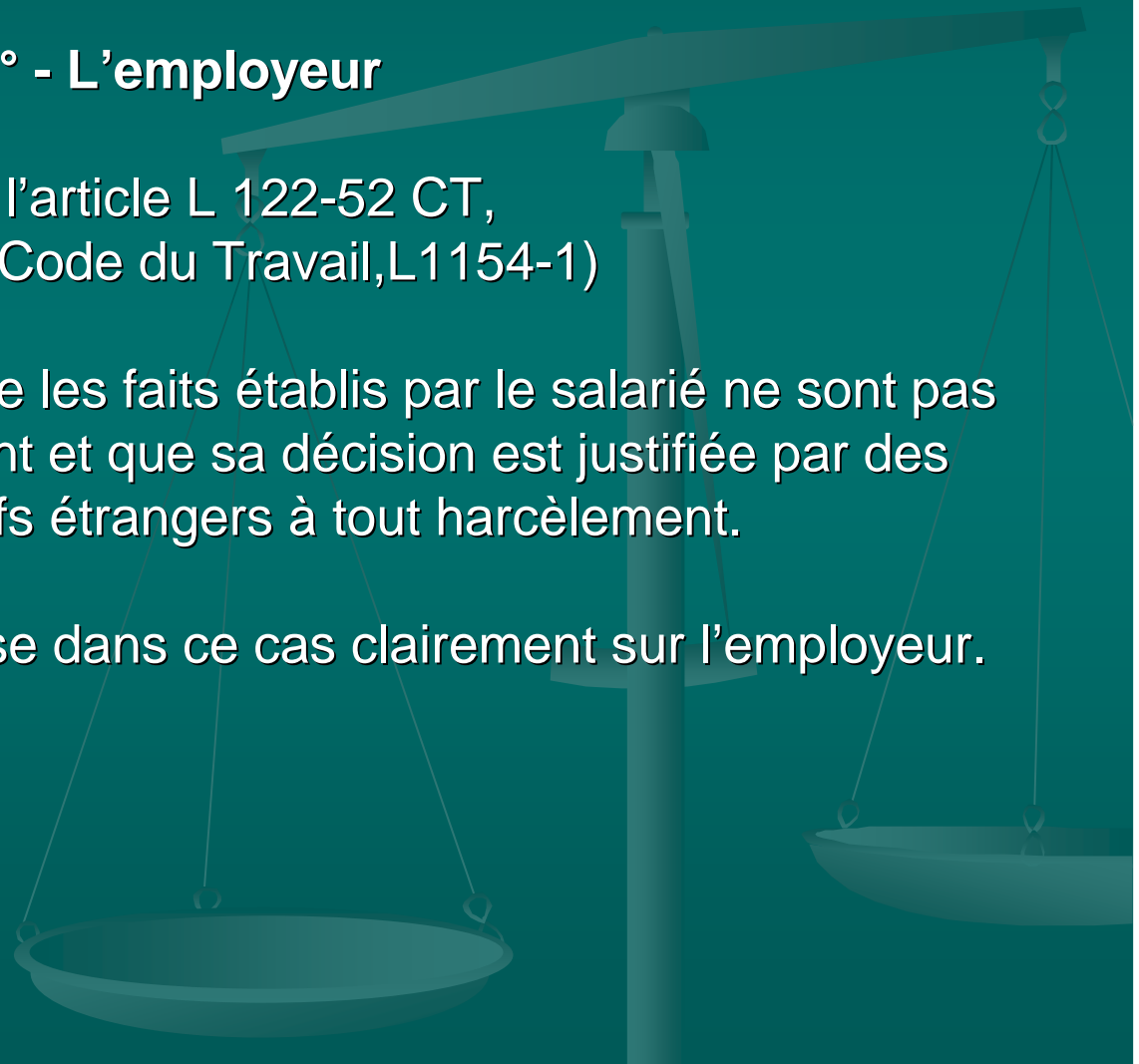
Selon le Conseil constitutionnel, (CC 12 janvier 2002, JO, 18 janvier) « les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse [...] ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants. Mais cette formule ne résout pas vraiment le problème d'interprétation que pose ce texte, modifié en 2003.

## 2° - L'employeur

Selon l'article L 122-52 CT,  
(Nouveau Code du Travail, L1154-1)

l'employeur doit prouver que les faits établis par le salarié ne sont pas constitutifs du harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La charge de la preuve pèse dans ce cas clairement sur l'employeur.



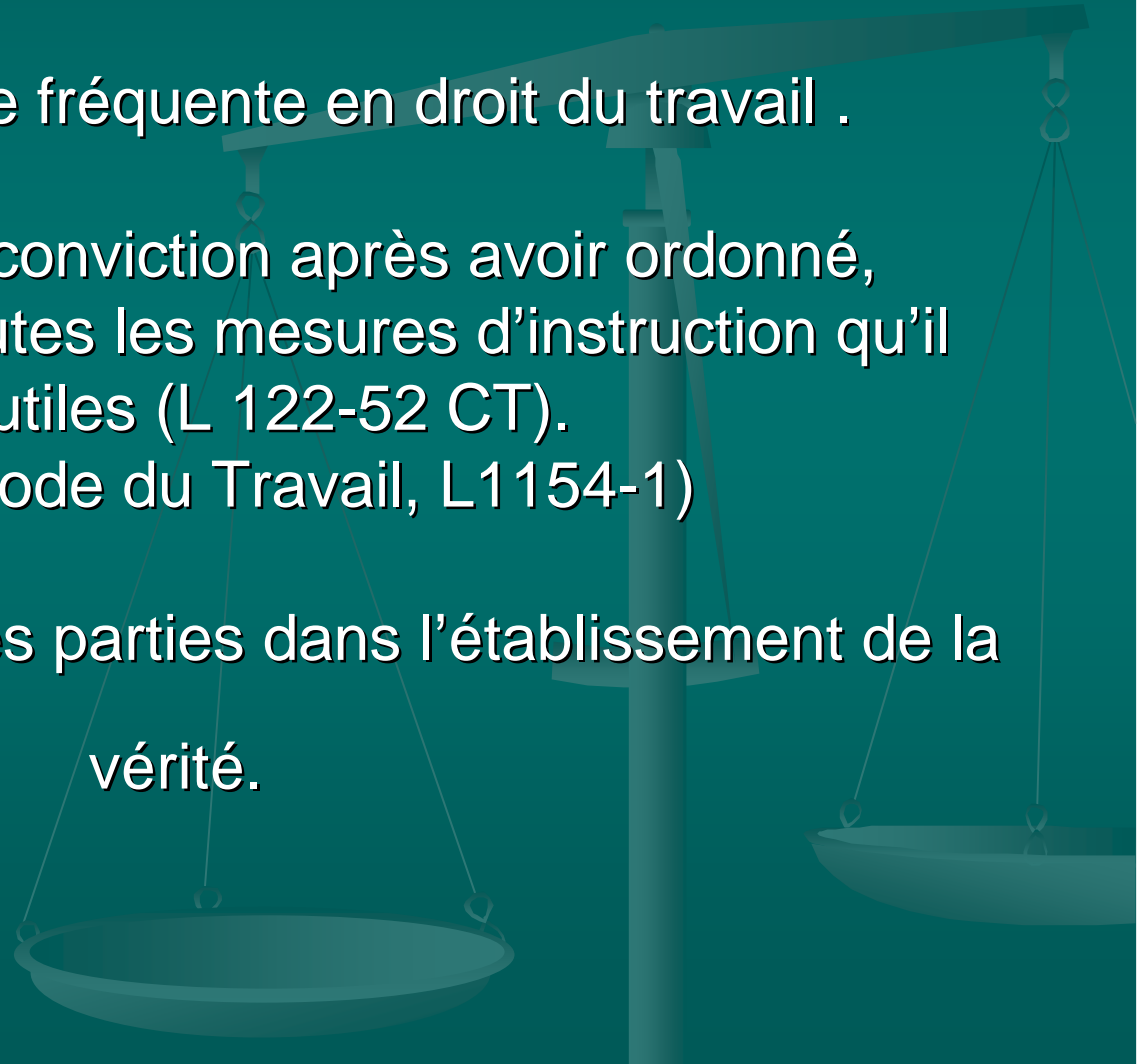
### 3° - Le juge

Selon une formule fréquente en droit du travail .

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (L 122-52 CT).

(Nouveau Code du Travail, L1154-1)

Le juge assiste donc les parties dans l'établissement de la vérité.





## **B – LES SANCTIONS JUDICIAIRES ET LA RESPONSABILITE**



## 1° - Sanctions civiles

### a - La nullité

On peut déduire de l'article L 122-49 CT,  
(Nouveau Code du Travail, L1152-1 et L1152-2)

malgré une rédaction peu claire, que tout acte  
constitutif de harcèlement, ou tout acte qui serait  
consécutif au refus de subir un harcèlement serait nul.

Cette nullité vise également la rupture du contrat de  
travail, ce qui entraînerait alors la réintégration du  
salarié ou, à défaut, son indemnisation.



## **b – L'indemnisation**

L' indemnisation peut être obtenue par le salarié soit à défaut de réintégration en cas de licenciement, soit en complément d'une sanction de nullité de l'acte ou des actes de harcèlement.

### c - Le partage éventuel des responsabilités

Lorsque le harcèlement émane d'un salarié, ce salarié est considéré comme responsable (responsabilité délictuelle) et peut être condamné à ce titre à des dommages et intérêts, mais l'employeur est aussi responsable (responsabilité contractuelle) dans la mesure où pèse sur lui une obligation de sécurité de résultat, attachée au contrat de travail.

Le salarié peut dès lors obtenir des dommages et intérêts de ces deux personnes (Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914)



## 2° - Sanction pénale (pour mémoire)

Le harcèlement moral constitue également une infraction pénale, prévue et réprimée à l'article 222-33-2 du Code pénal.