

TRAVAUX COMMISSIONS OUVERTES

COMMISSION DROIT SOCIAL



RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET HARCÈLEMENT MORAL
FORMATION DU 20 JANVIER 2020



Risques psychosociaux et harcèlement moral

Conférence commune

Association Française de Droit du
Travail

Commission sociale du barreau de
Paris

20 janvier 2020

Intervenants

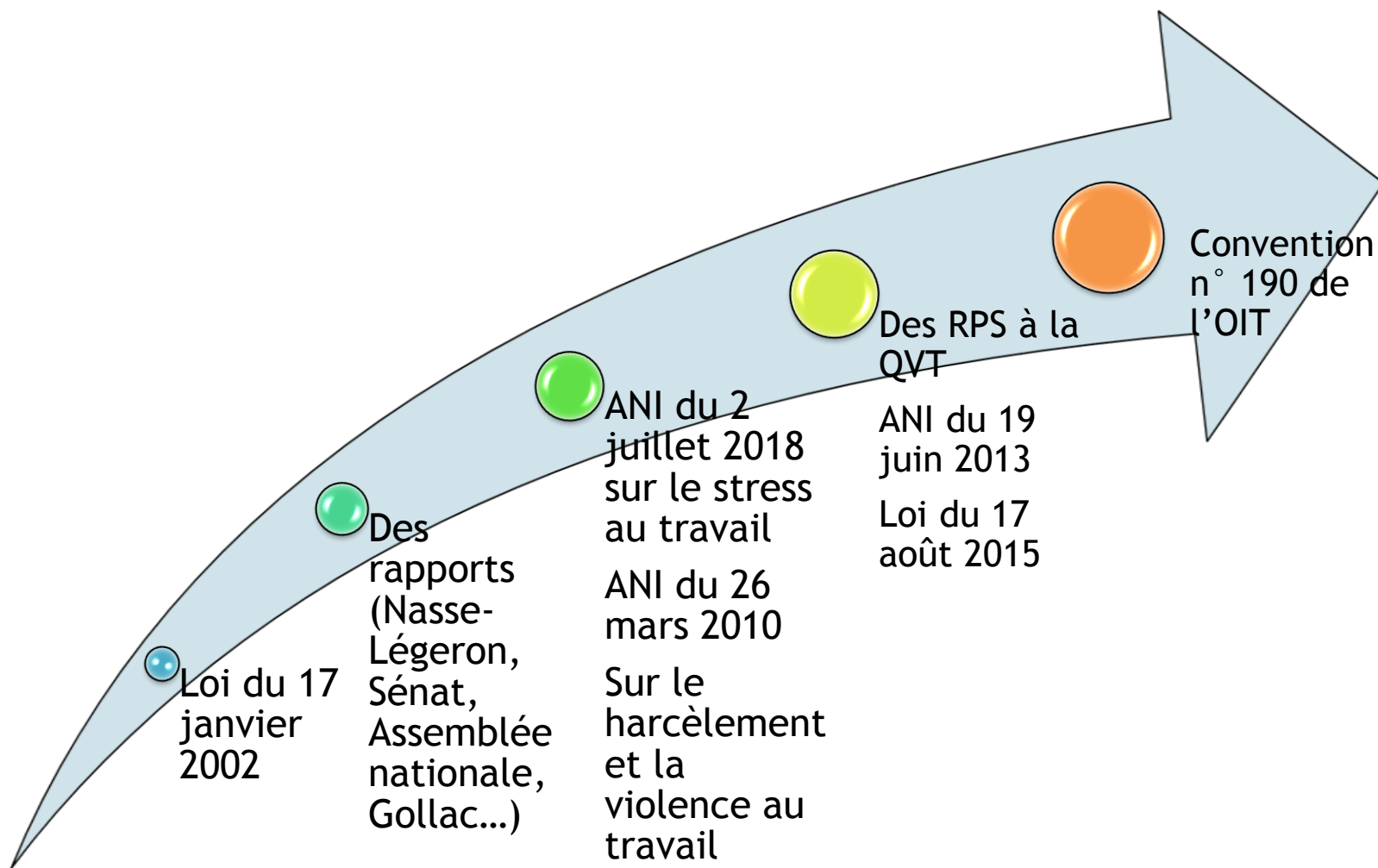
- **Patrice Adam**, Professeur à l'Université de Lorraine
- **Hervé Lanouzière**, Directeur de l'institut national de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp)
- **Françoise Pelletier**, Avocate au barreau de Paris
- **Jean-Paul Teissonnière**, Avocat au barreau de Paris

Harcèlement moral et risques psychosociaux

Patrice ADAM

Professeur à la faculté de Droit de Nancy

*Jacques Ellul, « La technique ou l'enjeu du siècle » (1990), : « Il n'est pas vrai que l'homme puisse être absent de son travail sans grand dommage. Le travail est une expression de la vie. Dire que l'homme va exprimer sa personnalité [...] pendant ses loisirs, c'est en réalité supprimer la moitié de sa personne. Si on regarde l'histoire, **c'est dans le travail que l'homme forme et affirme sa personne** ».*



Convention n° 190 de l'OIT, préambule (extrait)

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;

Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « **faire du bon travail** » dans **une bonne ambiance**, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes **d'être pleinement reconnu dans l'entreprise** et de **mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle**. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec **l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes** en matière de salaires et de déroulement de carrière (ANI du 19 juin 2013, préambule).

Il apparaît que « la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes » (...). **La qualité de vie au travail contribue à la compétitivité de l'entreprise** (ANI du 19 juin 2013).

Sur la QVT

La promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à encarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail, au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

Sur la QVT

- La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments, qui participent du dialogue social et de la perception qu'en ont les salariés, tels que :
- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

C. trav., art. L. 2242-17

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article [L. 2312-36](#).

Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article [L. 6315-1](#) ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Quelques chiffres

67 % des salariés désirent pouvoir bénéficier de nouvelles méthodes de travail (organisation du temps et des locaux, modes de collaboration au sein des équipes...)
étude conduite par CBRE, n° 1 mondial du conseil en immobilier d'entreprise, auprès de 1300 salariés français fin 2018.

Seuls 15% des salariés constatent une IMPLICATION DE LEUR ENTREPRISE pour améliorer la qualité de vie au travail. Un résultat qui varie de 27% chez les cadres à 12% chez les moins de 30 ans et 8% chez les ouvriers.

38% des salariés français ressentent souvent du STRESS AU TRAVAIL, un taux qui atteint 41% chez les salariés du tertiaire.

Plus d'1/3 des salariés français estiment que leur CHARGE DE TRAVAIL est trop importante, et notamment 41% des 40-49 ans et 41% des salariés du public.

La vague 1 du Baromètre des salariés BVA-BPI group s'est intéressée à la santé et au bien-être au travail des salariés français. Ce sondage a été réalisé du 6 au 10 février 2019 auprès d'un échantillon représentatif de 1006 salariés âgés de 15 ans et plus.

Pour 52% des salariés, le bien-être au travail se détériore (septième édition de l'observatoire Entreprise et Santé Viavoice - Harmonie Mutuelle, publié jeudi)
seuls 44% des salariés estiment que leurs compétences et mérites sont reconnus et 33% que leur salaire «correspond à leur engagement et à leur mérite».

Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 :

Vu les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser ;



L'obligation de prévention...

Soc. 27 nov. 2019, n° 18-10.551:

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral et ne se confond pas avec elle. L'absence de tels agissements ne s'oppose pas à ce que la responsabilité de l'employeur soit engagée sur le fondement d'un manquement à son obligation de sécurité.

Cass. soc. 17 mai 2017, n° 15-19.300 :

Vu les articles L. 122-46 et L. 122-48 du code du travail devenus les articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts en réparation du préjudice physique et moral subi du fait des agressions et du harcèlement sexuel, dont elle soutenait avoir été victime de la part du président de l'association, l'arrêt retient que cette demande ne peut être dirigée que contre l'auteur des faits lui-même et non l'employeur auquel il est également demandé de répondre du préjudice né du manquement à l'obligation de sécurité qui pèse sur lui ;
Attendu cependant que les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ;

L'évasion du barème : C. trav., art. L. 1235-3-1

L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

- 1° La violation d'une liberté fondamentale ;
- 2° **Des faits de harcèlement moral** ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;

(...)

Souffrance au travail

Organisation
stressante

Dégradation des
conditions de
travail qui
portent atteinte
à la santé
mentale

Harcèlement
moral



ANI du 26 mars 2010, art. 2

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Convention n° 190 de l'OIT, art.1 1^{er}

L'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;

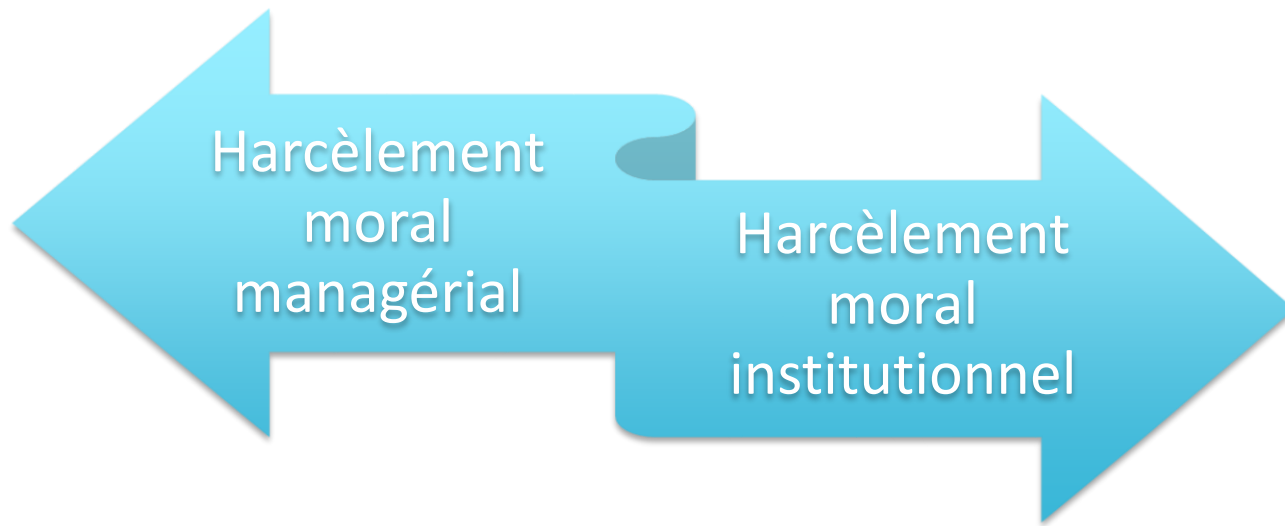
Appel : du 20 décembre 2019 Après France Télécom: de nouveaux droits pour la santé au travail et l'environnement

Proposition de définition : Sont constitutifs d'un harcèlement moral les agissements répétés à l'égard d'un salarié tels que, notamment, la fixation d'objectifs excessifs ou irréalistes, la prescription d'un travail déqualifiant, les comportements méprisants ou humiliants, la mise à l'écart des collectifs de travail, l'obligation faite de mentir ou de violer l'éthique et la déontologie professionnelles, l'instauration d'un sentiment d'insécurité permanente, 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.

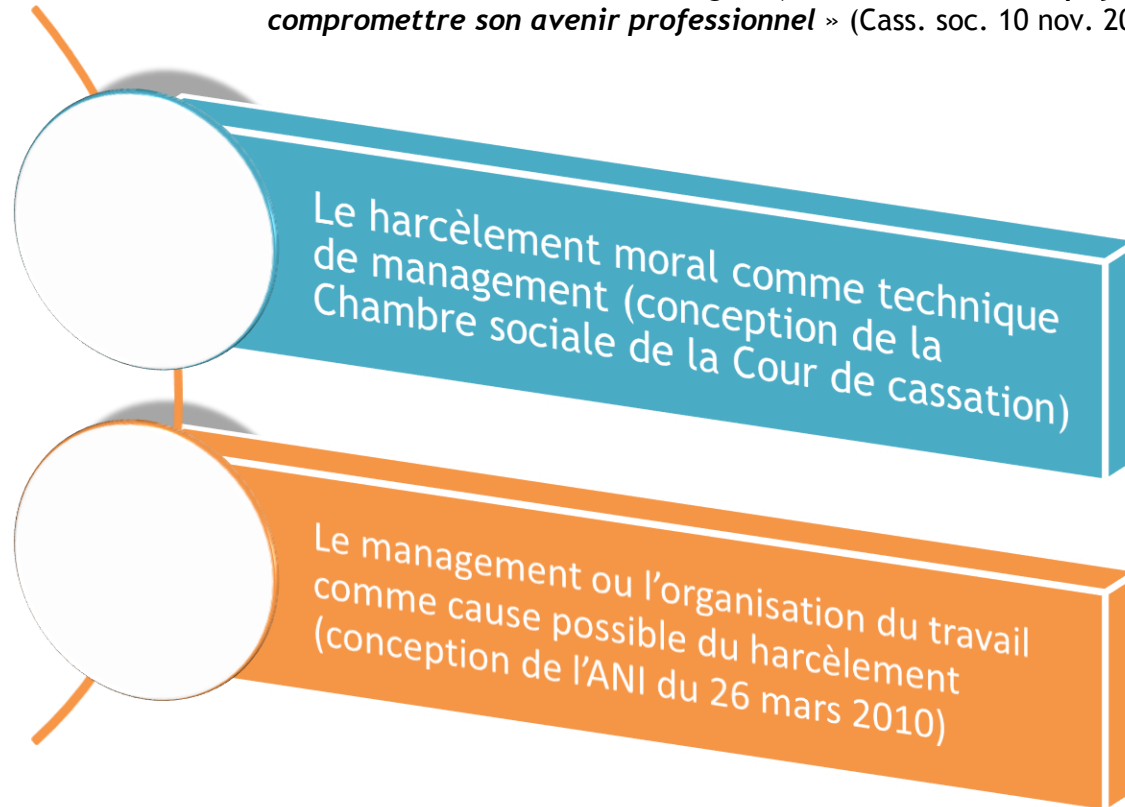
Tentative (proposition) de définition *ébauche*

Sont constitutifs d'un harcèlement moral, les agissements répétés à l'égard d'un salarié ou d'une collectivité de salariés, qui portent volontairement atteinte à son identité personnelle ou professionnelle, à sa dignité, ou qui crée volontairement un environnement de travail intimidant, avilissant, hostile ou offensant, et qui ont pour objet ou pour effet la déstabilisation psychique du ou des salariés concernées.

Constitue un harcèlement moral institutionnel, les agissements de harcèlement moral qui sont rattachables à une stratégie, globale ou principale, d'entreprise.



« Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner 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 » (Cass. soc. 10 nov. 2009).



ANI du 26 mars 2010 : Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

Harcèlement moral institutionnel



Hervé Lanouzière
**Directeur de l'institut national de l'emploi et de la formation
professionnelle (Intefp)**

- En partant d'un cas réel, montrer comment la même situation aurait été traitée sous l'angle du harcèlement en 1999, du stress en 2008, des RPS en 2010 et de la QVT en 2020.
- Ces glissements sémantiques couvrent de réelles différences qui résultent de notre compréhension progressive des changements à l'œuvre dans le monde du travail.
- Ils mobilisent des qualifications juridiques mais aussi des acteurs et des outils de prévention différents.



Typologie des différents outils et appareillages mobilisables

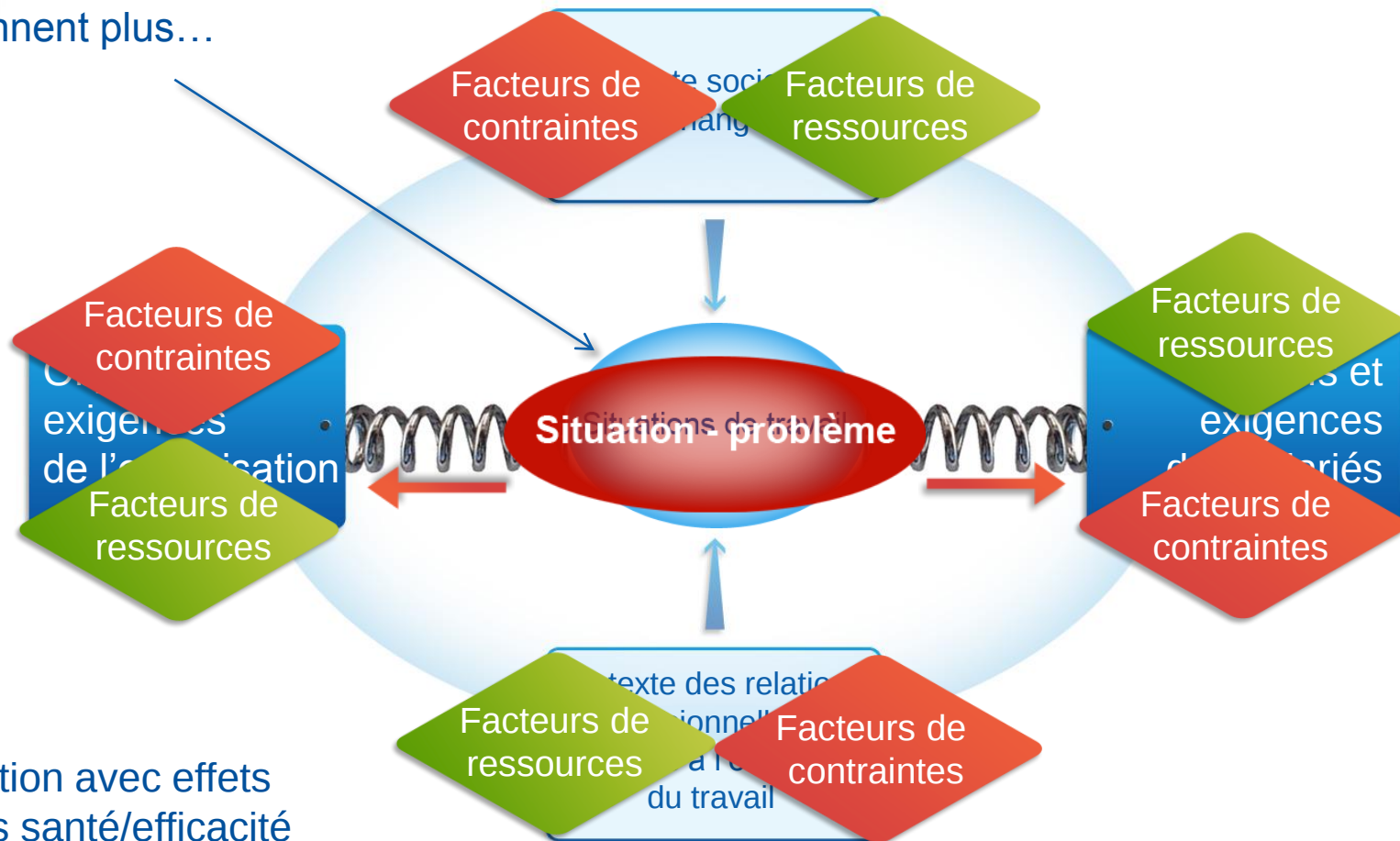
- **HM = approche de régulation « RH »** : enquête, sanction disciplinaire, mesures conservatoires, aptitude médicale...inaptitude; pas d'action sur les causes mais sur les effets (registre prévention tertiaire)
- **Stress = approche par la « Gestion du Stress » ou congitivo-comportementale** : modèle adaptatif centré sur la personne /action sur les salariés/formations adaptatives (gérer son stress...)/cellules d'appuis, numéros d'urgence/ pas d'action sur les causes (« manager les hommes ») (registre prévention secondaire)

Typologie des différents outils et des appareillages mobilisables

- **RPS = approche par les risques** : centrage sur les risques organisationnels mais spécialisation SST (DUER/plan d'action/CHSCT, médecins du travail...) agit sur les causes mais occultation du volet dialogue (manager les risques mais pas le travail) (registre: prévention secondaire, voire primaire)
- **QVT= approche développementale du travail, constructeur de santé** : centrage sur le travail)/ construction de nouveaux compromis socio-techniques / agit sur les déterminants = accéder aux lieux stratégiques de régulation/ agit sur les processus décisionnels (manager le travail) (registre : promotion de la santé)

Le modèle du Réseau Anact Les « situations-problème »

Les régulations ne
fonctionnent plus...



... situation avec effets
négatifs santé/efficacité

La QVT...un point de vue sur le travail

- *Dépasser les approches des RPS sur les seules dimensions de la souffrance au travail »*
- *« L'enjeu de la prévention n'est plus seulement de réduire les risques, mais de développer des conditions d'organisation pour bien travailler »*
- *...« en s'appuyant sur l'activité concrète des salariés, leur vécu et leur expression »*
- *...« à aussi considérer le dialogue social comme une composante essentielle de la prévention »*

ANI du 19 juin 2013

- La QVT n'est pas une façon de parler positivement des RPS. Elles nourrit des ambitions supérieures.
- Elle n'est pas le supplément d'âme ou la cerise sur le gâteau qui viendrait faciliter le quotidien en agissant sur la périphérie du travail (cours de gym, conciergeries, crèches, chief happyness officer...).
- *"Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte".*

Le postulat théorique de la QVT

- Elle s'intéresse aux conditions dans lesquelles le développement et l'engagement des personnes, gage de la performance, s'obtient en recherchant à concilier et articuler, les nouvelles attentes de la société (le client), les exigences du « projet productif » de l'entreprise (ou l'organisation) et les nouvelles attentes des salariés = recherche de nouveaux compromis ou équilibres

Les leviers d'action

3 types d'action, 7 thèmes majeurs

- Favoriser les processus de régulation
- Réduire les facteurs de contrainte
- Développer les facteurs de ressource
 - Collectifs de travail
 - Travail d'encadrement
 - Charge de travail
 - Equilibre temps w/hors W
 - Reconnaissance
 - Autonomie
 - Environnement
 - de travail



LPA-CGR avocats



HARCELEMENT MORAL ET ENQUETE INTERNE

**LES OBLIGATIONS DE
L'EMPLOYEUR
ECLAIRAGE DE LA
JURISPRUDENCE**

**FRANÇOISE PELLETIER
AVOCATE AU BARREAU DE PARIS**

INTRODUCTION

1. L'employeur a une obligation générale de prévention, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 et suiv. du Code du travail) et particulière, en matière de harcèlement moral (art. L. 1152-1 et suiv. du Code du travail).
2. Il appartient ainsi à l'employeur :
 - en amont, en lien notamment avec les IRP et services de santé au travail, d'avoir mis en place les actions utiles de prévention (informations, formations, écoute, organisation du travail, etc.)
 - en aval, de réagir efficacement et rapidement à un signalement de harcèlement moral pour, s'il est avéré, y mettre fin et prendre les mesures appropriées.

Pour ce faire « **l'enquête interne** » apparaît comme l'outil au cœur de cette prévention.

Cadre juridique



CADRE JURIDIQUE

1. TEXTES GÉNÉRAUX

➤ Principes généraux de prévention

- Assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail)
- Principes généraux de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail)

➤ Dispositions spécifiques en cas de harcèlement moral

- Définition (article L. 1152-1 du Code du travail)
- Protections (articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail)
- Prévention (article L. 1152-4 du Code du travail)
- Répression (article L. 1152-5 du Code du travail)

➤ Dispositions relatives aux enquêtes en cas de harcèlement moral

- Absence de disposition légale ou réglementaire visant ou définissant l'enquête interne
- Mais dispositions régissant les alertes collectives:
 - Alerte du CSE en cas de harcèlement moral (article L. 2312-59 du Code du travail)
 - Alerte du CSE en cas de danger grave et imminent (article L. 2312-60 du Code du travail)

CADRE JURIDIQUE

2. L'ANI DU 26 MARS 2010 - SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL : L'ENQUÊTE COMME OUTIL D'IDENTIFICATION ET DE PRÉVENTION

➤ Préambule :

L'accord vise à « *identifier, prévenir et gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux, le harcèlement et la violence de travail* » et à apporter aux employeurs et aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour ce faire.

- ### ➤ Article 4 (identification et gestion des problèmes de harcèlement/ contour des enquêtes)
- « *Sans préjudice des procédures existantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.*

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- *Il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;*
- *Aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;*
- *Les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;*
- *Les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;*
- *Une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail. »*

CADRE JURIDIQUE

3. LES ACCORDS COLLECTIFS / CHARTES ET RÈGLEMENTS INTÉRIEURS

- De nombreuses entreprises ont organisé le traitement de situation de harcèlement moral en encadrant les procédures d'enquête, dans le cadre :
 - *d'accords collectifs*
 - *du règlement intérieur ou d'une charte*

Avantages :

L'employeur anticipe « à froid » les moyens d'identification de harcèlement moral en organisant en amont, les modalités de déclenchement et d'organisation d'une enquête, avec les partenaires sociaux, ce qui :

- permet une réactivité immédiate, notamment dans la phase préliminaire
- de respecter les règles d'objectivité et d'impartialité pour le **déroulement de l'enquête**
- de prendre des mesures conservatoires nécessaires
- d'organiser les recours internes possibles

CADRE JURIDIQUE

4. LA JURISPRUDENCE : LE DEVOIR D'ENQUÊTE DE L'EMPLOYEUR

➤ Dualité des obligations de l'employeur:

- Prendre les mesures nécessaires dans le cadre de son obligation générale de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail)
- Prendre les mesures nécessaires en cas de harcèlement moral (article L. 1152-4 du Code du travail).

➤ Récemment confirmée par la jurisprudence: l'employeur doit mettre aussi en place une enquête interne, même si les faits de harcèlement moral ne sont pas établis (*Cass. soc., 27 novembre 2019 n° 18-10.551*).

La Cour d'appel avait débouté la salariée de sa demande de dommages intérêts fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation générale de prévention au motif que le harcèlement moral n'avait pas été retenu.

Décision censurée par la Cour de Cassation ; manque à son obligation de sécurité, *l'employeur qui ne prend aucune mesure et qui n'ordonne aucune enquête après qu'un salarié ait dénoncé des agissements de harcèlement moral, que ces agissements soient établis ou non.*

CADRE JURIDIQUE

4. LA JURISPRUDENCE : LE DEVOIR D'ENQUÊTE DE L'EMPLOYEUR

- **Obligation d'enquêter**

- *Cass. soc., 7 avril 2016 n° 14-23.705* : manque à son obligation de prévention l'employeur qui malgré la demande du salarié s'estimant victime de harcèlement moral ne met en place aucune enquête ; (dans le même sens: CA Toulouse, 23 août 2007 RG n° 06/00293)
- *Cass. soc., 29 juin 2011 n° 09-70.902* : abstention fautive de l'employeur qui n'initie pas une enquête interne, ce qui aurait permis d'avoir une connaissance exacte des faits

- **Recevoir le salarié peut s'avérer insuffisant**

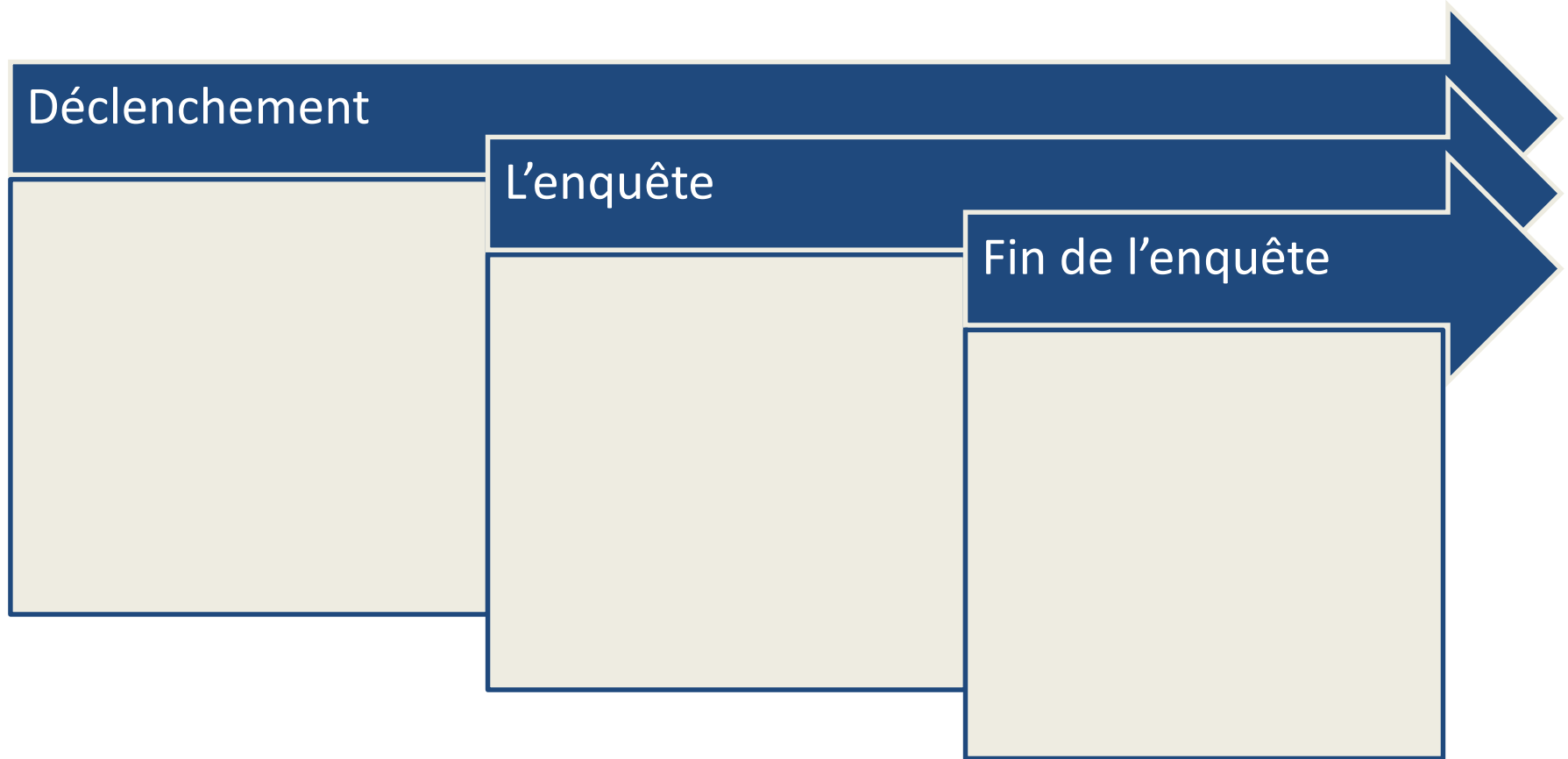
Le seul fait d'avoir eu 1 ou plusieurs entretiens avec le salarié victime ne peut suppléer l'absence d'enquête :

- *CA Nancy, 14 septembre 2007 RG 06/02583* : recevoir le salarié (en évoquant une simple mésentente) et en refusant de prendre toute autre mesure est gravement fautif
- *CA Paris, 19 juin 2019 RG 16/13302* : le fait que l'employeur ne mette en place aucune enquête participe au harcèlement dénoncé
- *CA Douai, 28 février 2019 - RG n° 17/005008* : l'employeur ne peut se contenter d'organiser un seul ou deux entretiens avec le salarié qui s'est plaint à plusieurs reprises de harcèlement moral, se bornant à mettre en doute la véracité des allégations sans diligenter une enquête

LES DIFFERENTES PHASES DE L'ENQUETE

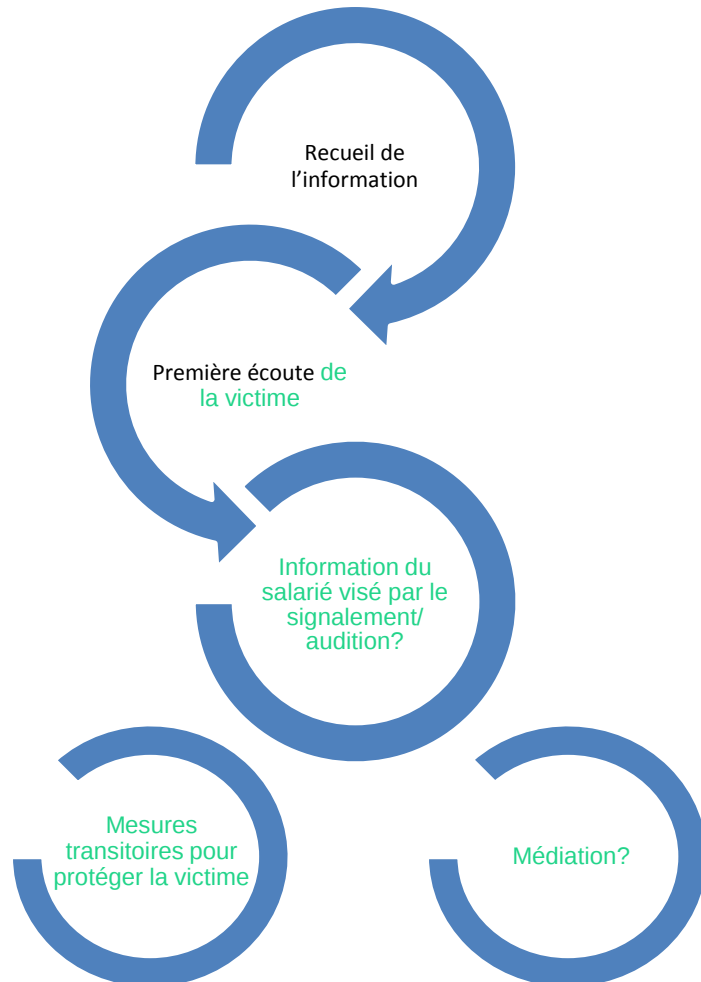


LES DIFFERENTES PHASES DE L'ENQUETE



LES DIFFERENTES PHASES DE L'ENQUETE

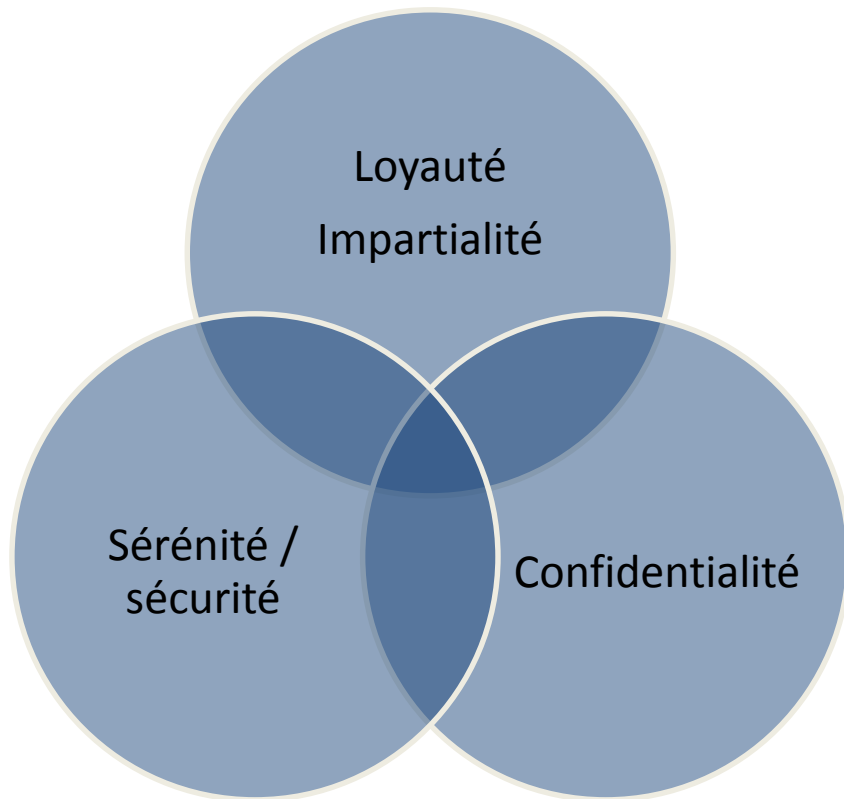
DÉCLENCHEMENT: LA RÉACTIVITÉ, FIL CONDUCTEUR DE L'ENQUÊTE



- Recueil de l'information
 - De qui ? salarié victime ou tiers (hors alerte collective)
 - Comment ? par écrit ou oralement
- Première écoute du salarié auteur du signalement : identifier et comprendre les faits permettant de prendre des mesures conservatoires et d'organiser le cas échéant l'enquête au plus tôt
- Information / Audition de l'auteur du signalement
- **Important** : En tout état de cause, respecter la procédure prévue par accord, charte ou règlement intérieur, à défaut : principes posés par la jurisprudence

LES DIFFERENTES PHASES DE L'ENQUETE

L'ENQUÊTE: PRINCIPES DIRECTEURS



► Principes directeurs :

- Edictés par l'ANI du 26 mars 2010
- Consacrés par la jurisprudence: c'est au salarié (« victime ») ou «à la personne visée par la dénonciation de faits de harcèlement» d'apporter la preuve du manquement de l'employeur à ces principes (*CA Paris 29 août 2018 n° 16/13810*)

LES DIFFERENTES PHASES DE L'ENQUETE

L'ENQUÊTE: APPLICATION DES PRINCIPES DIRECTEURS À TOUTES LES ÉTAPES

Audition des protagonistes:

- Nécessité d'entendre » la « victime » (*Cass. soc. 5 juillet 2018 n°16-26916*)
- Et la personne visée par la dénonciation (*CA Paris 20 mars 2018 n° 15/08 694*). L'absence d'audition rend l'enquête de portée limitée et met en doute les témoignages recueillis (*CA Rennes 25 avril 2018 n° 14/07 736*).

Recueil des témoignages

- Etablissement du questionnaire support aux auditions
- Périmètre des auditions (pragmatisme de la jurisprudence): entendre ceux qui peuvent concourir à la compréhension de la situation (*CA Chambéry 13/09/2007 n° 06/02/97, CA Colmar 14.01.2014 n° 12/030 69*)
- Portée des témoignages anonymes ? : le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes (*Cass soc. 4 juillet 2018, n°17-18.241*)
- compte rendu d'audition: la retranscription des déclarations (*Cass. crim. 19 juin 2018 n°17-84.485*)

Mesures de protection de la victime/ sort du salarié auteur présumé des faits :

- mise en disponibilité provisoire (*Cass. soc. 8 mars 2017 n°15-23.503 ; Cass. soc. 5 juillet 2018 n°16-26.916*) 22 mai 2018, n°16/10011
- mise à pied conservatoire : proportionnalité entre la mise à pied et la situation constatée : *CA Paris 22 mai 2018, n°16/10011*

LES DIFFERENTES PHASES DE L'ENQUETE

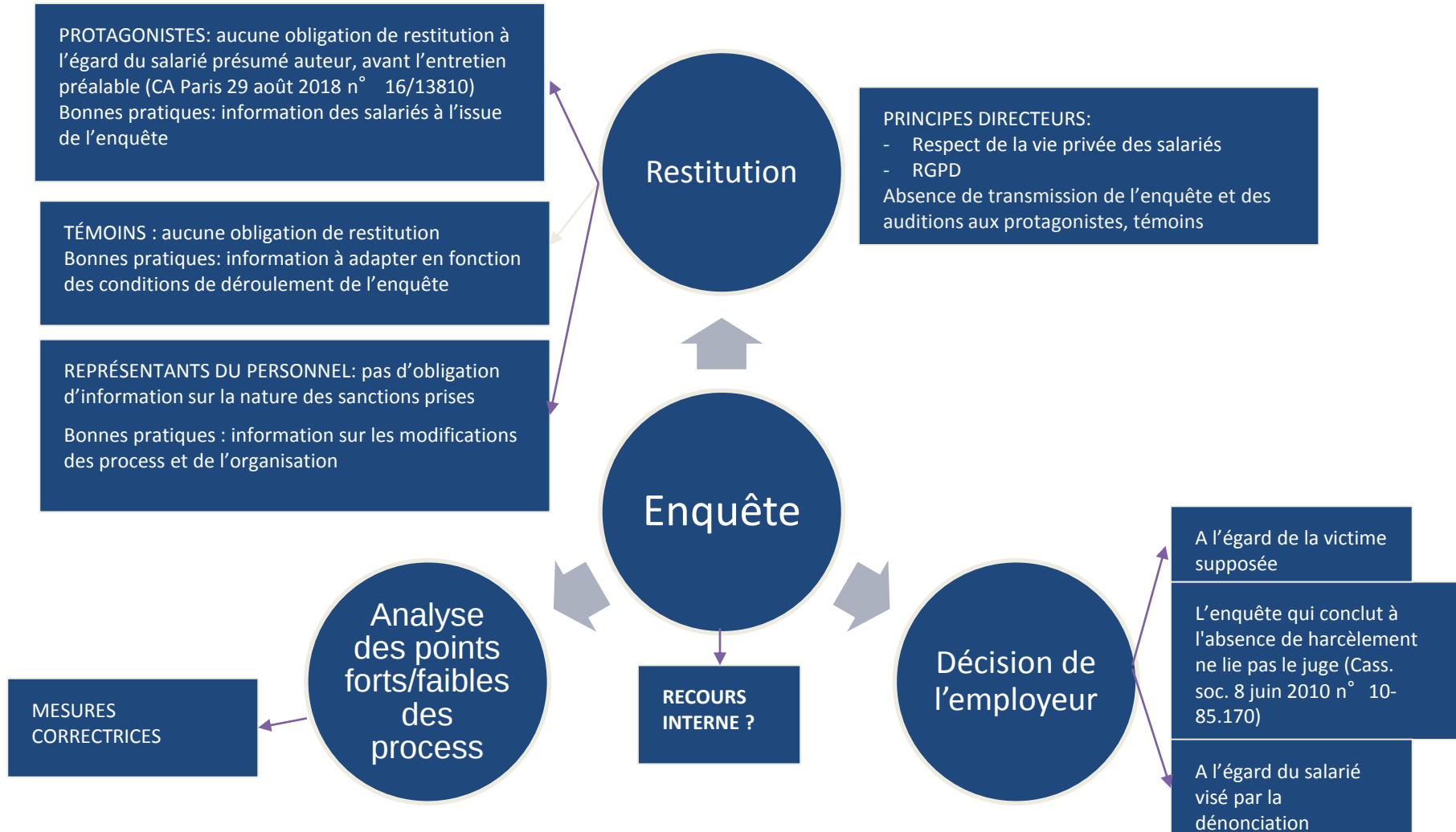
L'ENQUÊTE: APPLICATION DES PRINCIPES DIRECTEURS À TOUTES LES ÉTAPES

- **L'employeur peut mener seul l'enquête**
 - l'employeur peut mener seul l'enquête : *CA Montpellier 19 septembre 2018 n° 15/0877 ; CA Paris 27 juin 2018, n° 17/03730 ; Cass. soc. 9 novembre 2017 n° 16-15515*
- **Mais aussi avec une autre personne**
 - L'employeur peut solliciter le concours d'un autre salarié, sauf si celui-ci est en cause lui-même : *Cass. soc. 8 mars 2017 n° 15-23503*, sur le respect des règles d'impartialité en cas d'enquête menée par un cadre administratif : *Cass. soc. 9 novembre 2017, n° 16-15515*
- **Il peut s'adjoindre le concours d'autres acteurs**
 - L'employeur peut mener l'enquête avec d'autres acteurs même si ce n'est pas obligatoire s'agissant des **IRP** (*CA Montpellier, 19 septembre 2018, n° 15/08771*)
 - Fréquent en pratique et vivement conseillé pour plus d'objectivité,
 - Même si cela reste facultatif.
- **Possibilité d'externaliser l'enquête**
 - L'enquêteur devra justifier d'une méthodologie.

A vérifier: les dispositions conventionnelles ou celles contenues dans le règlement intérieur ou la charte mis en place par l'entreprise

LES DIFFERENTES PHASES DE L'ENQUETE

FIN DE L'ENQUÊTE



Jean-Paul Teissonnière
Avocat au barreau de Paris

Le jugement dit « France TELECOM » du 20 décembre 2019
Tribunal Correctionnel de PARIS
31^{ème} Chambre Section 2

BIBLIOGRAPHIE

- **Jugement non encore notifié et non définitif**
- **France Télécom - Le premier grand procès pénal du harcèlement moral - Dossier**
Semaine sociale Lamy - 17 février 2020 - n° 1895
 - Sur le délit de harcèlement moral institutionnel - Patrice Adam
 - Propos critiques sur la pénalisation du « harcèlement moral institutionnel » - Laurent Gamet
 - France Télécom : le travail en procès - Jean-Paul Teissonnière
 - Un jugement qui risque de paralyser toute décision en matière de relations humaines - Entretien avec Jean Veil
- **Procès France Télécom : quelles conséquences RH après la décision du tribunal ? -**
Déborah David, Marie-José Kotlicki, Xavier Alas Luquetas, et Marie-Anne Dujarier, Actuel RH
- 9 janvier 2020