

## Harcèlement moral

# GARE AU RISQUE JURIDIQUE

Entre l'afflux de plaintes au pénal et une jurisprudence qui affirme l'obligation de résultat de l'employeur, il n'est plus question de prendre à la légère le harcèlement moral dans l'entreprise. Aussi, outre les formations de managers, les dispositifs internes de veille et d'enquête sur les faits de harcèlement se multiplient. Mais leur composition et leur mode d'action sont parfois sujets à caution.

### Au sommaire

- **Contentieux : des dossiers plus complexes et plus solides** p.25
- **Air France : une charte à améliorer** p.26
- **Société générale : un rôle trop central de la hiérarchie** p.28
- **Caisse d'épargne Bourgogne-Franche-Comté : l'Ecureuil s'attaque aux risques psychosociaux** p.28
- **Freescale France : un comité de prévention actif depuis quatre ans** p.30
- **Entretien avec Marie-Christine Soula : « Les employeurs ont admis les risques psychosociaux »** p.31

# DD

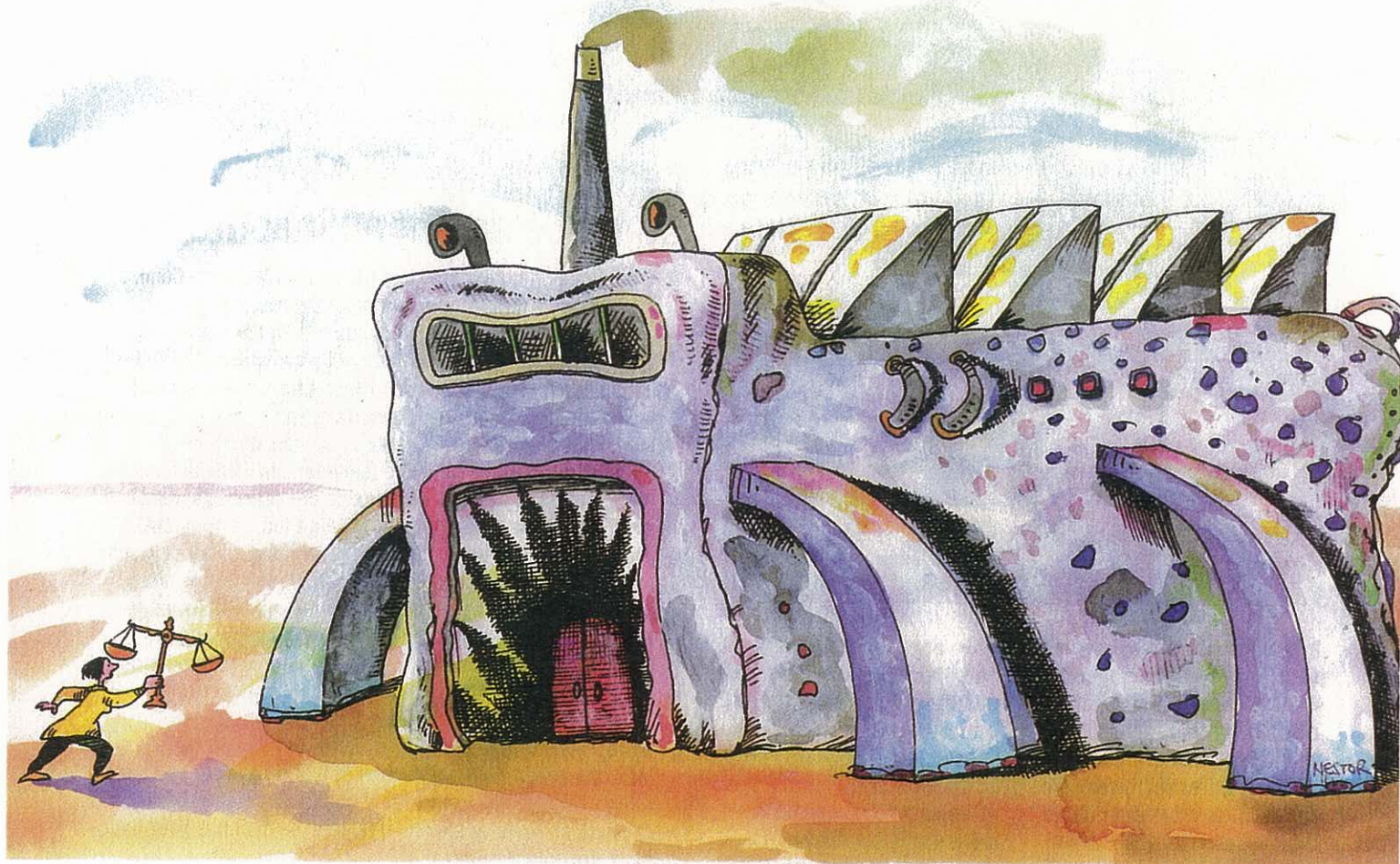
ossiers de plaignants mieux "ficelés", médecins du travail sensibilisés, sanctions financières lourdes aux prud'hommes, mais aussi poursuites au pénal: le harcèlement moral peut, maintenant, coûter très cher. Plus question, pour un employeur, de traiter l'affaire à la légère: les dirigeants d'entreprise, leur DRH ou leur conseiller juridique ont bien enregistré les enseignements du jugement rendu il y a un peu plus d'un an par la Cour de cassation. Le 21 juin 2006, un employeur, qui avait pourtant organisé une médiation entre un cadre harceleur et sa vic-

time, puis licencié le harceleur, n'en était pas moins jugé responsable des faits de harcèlement. En la matière, un dirigeant d'entreprise a désormais une obligation de résultat, comme ce fut le cas pour l'amiante ou le tabagisme passif. Alors que les pathologies psychiques ne figurent pas au tableau des maladies professionnelles et n'ont été qu'exceptionnellement reconnues en accident du travail, cette évolution jurisprudentielle semble bien, en revanche, faire évoluer les pratiques de prévention.

### Harcèlement moral discriminatoire

De leur côté, les salariés continuent d'invoquer des faits de harcèlement moral dans une bonne partie des procédures prud'homales, en particulier pour contester un licenciement. Même s'ils sont rarement suivis par les juges. Enfin, la Halde a commencé à intervenir auprès d'un ministère sur des faits qu'elle considère constitutifs d'un harcèlement moral discriminatoire (homophobe, en l'espèce). « Un autre

**EN MATIÈRE DE HARCELEMENT MORAL, UN DIRIGEANT A DÉSORMAIS**



cas est en appel dans le sud de la France, lié, cette fois, à l'appartenance syndicale, explique Sylvie Kern, responsable du pôle emploi au service juridique de la Haute autorité. D'autres dossiers nous sont parvenus, liés à l'origine ou à l'âge.» Certains d'entre eux devraient arriver en fin de traitement au cours de ce trimestre.

### Pression des contentieux

Outre le coût des absences, de la désorganisation des services, des arrêts maladie, la pression du contentieux commence donc à faire réfléchir. «Le harcèlement moral reste fréquent, mais les entreprises se mettent à considérer le problème», reconnaît Bernard Salengro, le combatif médecin du travail de la CFE-CGC. Marie-Christine Soula, médecin-inspectrice régionale du travail en Ile-de-France et praticienne d'une des premières consultations de souffrance au travail, à l'hôpital de Garches, en sait quelque chose (lire l'entretien p. 31):

«Beaucoup de grandes entreprises ont mis en place des cellules ou des dispositifs liés au harcèlement moral. Je suis, par ailleurs, très sollicitée en ce moment pour accompagner les entreprises dans la prévention, plus large, des risques psychosociaux. Les DRH sont très mobilisés sur le sujet.»

### Prévention

Mais comment se prémunir contre le risque de harcèlement moral, qui n'est qualifié comme tel que par le juge, et dont la définition dans le Code du travail reste peu balisée et peut s'appliquer à des situations très diverses? Sylvain Niel, du cabinet Fidal, conseille aux employeurs de mettre sur pied des dispositifs cumulant prévention (détection des situations à risque, sensibilisation des managers, des RH, des IRP) et outils de veille et d'enquête sur des cas signalés (lire encadré p. 26).

Les opérations de sensibilisation du personnel, et notamment des managers, se

## L'essentiel

- 1 Plusieurs jurisprudences ont rouvert le dossier du harcèlement moral dans les entreprises. Pour les employeurs, il devient un risque judiciaire.
- 2 Un dirigeant, considéré responsable de faits de harcèlement perpétrés dans son entreprise, a le devoir de les prévenir.
- 3 Les DRH sont de plus en plus mobilisés, les grandes entreprises forment les managers et ouvrent des cellules de veille et d'enquête.
- 4 Mais la légitimité de certains de ces dispositifs, s'ils sont peu actifs ou sans représentation des salariés, est parfois mise en cause par les syndicats.

multiplient. «Nous enchaînons, actuellement, les sessions de formation, témoigne, par exemple, Bénédicte Haubold, fondatrice d'Artenice Conseil, société spécialisée dans la prévention et l'accompagnement des situations humaines difficiles en entreprise. Nous formons, notamment, les managers d'une grande entreprise strasbourgeoise. Beaucoup de collaborateurs sous pression parlent de harcèlement moral, mais les cas avérés sont rares. Le sentiment d'un harcèlement provient très souvent d'un problème managérial et de communication.»

### Risques psychosociaux

Ce volet pédagogique de la prévention du harcèlement moral rejoint la sphère des risques psychosociaux en général: gestion du stress, gestion des conflits, sensibilisation aux situations de difficulté ou de détresse, maîtrise de la parole... L'ANDRH, qui propose une formation à la gestion du stress, travaille