

MISE AU POINT

Précision de la définition du harcèlement moral au travail

Clarifying the definition of bullying

C. Bonafons^{a,*}, L. Jehel^b, M.-F. Hirigoyen^c, A. Coroller-Béquet^d

^a 19, rue Louis-Hémon, 29000 Quimper, France

^b Unité de psychiatrie et de psychotraumatisme, hôpital Tenon, CHU AP-HP, 4, rue de la Chine, 75020 Paris, France

^c 8, rue Vis, 29000 Quimper, France

^d 15, rue Racine, 75006 Paris, France

Reçu le 23 novembre 2006 ; accepté le 18 juin 2007

Disponible sur Internet le 3 décembre 2007

MOTS CLÉS

Harcèlement moral ;
Harcèlement
psychologique ;
Loi ;
Diagnostic ;
État de stress
posttraumatique

KEYWORDS

Mobbing;
Bullying;
Harassment;
Law;
Diagnosis;
PTSD

Résumé Le harcèlement moral au travail est un concept assez déroutant, car il n'en existe pas de définition objective, précise et reconnue de tous. La loi française tente de cerner ce phénomène afin de pouvoir le sanctionner, mais la définition qu'elle propose s'appuie plus sur les conséquences du harcèlement que sur ses causes et sa nature. De ce fait, les juges ont dû établir eux-mêmes des critères que l'on retrouve dans la jurisprudence. On constate que pour établir si une situation relève du harcèlement, les juges se sont appuyés sur la nature des faits reprochés (atteinte à la dignité du salarié, atteinte aux droits, compromission de l'avenir professionnel, altération de la santé et autres), sur leur répétition, sur leur conjonction et sur leur durée. Ainsi, outre le fait que certains symptômes sont apparentés à un état de stress posttraumatique, le diagnostic de harcèlement requiert la présence de nombreuses formes d'agissements répétés ayant des conséquences dans plusieurs domaines, pouvant être attestées par des témoignages, des documents précis et concordants et la preuve de circonstances ayant pu le déclencher ou le favoriser dans plus de la moitié des cas.

© L'Encéphale, Paris, 2008.

Summary

Introduction. – Bullying is a much discussed and studied concept and yet there is a huge amount of terms and definitions that describe it. The lack of unity and precision around bullying raises several questions, notably in the judicial field. Indeed, how can judges determine if a given situation comes close to bullying or not if they do not have a precise definition of what bullying consists in? The French law attempts to clarify this concept, but it still remains vague on several points, highlighting the effects of bullying without explaining its causes and nature.

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : bonafons.claire@free.fr (C. Bonafons).

Objective. – This study aims at providing further precisions on the definition and bases itself on the analysis of law cases. These show which criteria the judges use to determine if the victim has been bullied or not.

Method. – In this study, we used the judgments published on the website of the French ministry of justice in which a situation of bullying had been proven. Seventy-two percent of the victims were women whereas 75% of the perpetrators were men.

Results. – The great majority (91%) of the persons convicted of bullying had a higher hierarchical position than their victims. No case from a subordinate to a superior could be found. Nine percent of the cases were bullying between colleagues. The average seniority was 15 years. The facts that influence the judges' decisions are always dignity-undermining facts, which are frequently combined with an alteration in the victim's health, an endangering of the victim's career and, less often, with the non-respect of the worker's rights. Dignity-undermining consists in humiliations (in 61% of the cases), insults or discourteous comments (27%), disrepute of the victim's work (24%), unjustified sanctions or reproaches, attacks on private life (15%), isolation (15%) and overload of work (12%). In half of the cases, alteration in health is held as the consequence of bullying. The judges mention some anxiodepressive syndroms or psychological problems without providing any supplementary details. No PTSD-like symptomatology has, for now, been mentioned although since the end of the 1990s, the relationship between bullying and clinical symptoms of PTSD has been proven by many researchers. In 31% of the cases, the judges mention some facts that endanger the victim's career and in 20%, the worker's rights have not been respected (wages not paid. . .).

Discussion. – Very often, the judges use some other criteria related to the conditions which caused the appearance of bullying, to the kind of bullying the victim had to face and to the circumstances that enabled the situation to continue. Moreover, the judges try to determine if the negative acts described above have been repeated in time. The average number of the facts that influence the judges to determine if a situation is or is not a bullying situation is seven. The criterion related to the conjunction of different kinds of consequences (dignity undermining, non-respect of rights, alteration in health and endangering the professional future) is found in 90% of the cases. The duration of bullying does not seem to be a determining factor. The shortest length we found was six months and the average was three years. The judges nearly always refer to written documents (medical certificates, affidavits by colleagues or former employees, contracts of employment, internal documents, etc.) that must be detailed and in agreement.

© L'Encéphale, Paris, 2008.

Introduction

Depuis plusieurs années, les questions de victimologie soulevées dans le domaine des attentats et des catastrophes se sont étendues au champ de la souffrance au travail. C'est dans ce contexte qu'il faut situer l'explosion du thème du harcèlement moral.

Ce concept est surprenant tant par la diversité de ses appellations (harcèlement psychologique, harcèlement moral, *bullying*, *mobbing*) que par la rapidité avec laquelle les chercheurs s'y sont intéressés. En moins de 15 ans, le harcèlement moral est devenu un concept clé de notre société, tant sur le plan médiatique que sur celui de la politique ou de la recherche.

Cependant, cette surmédiatisation subite ne va pas sans effets pervers, puisque l'idée que se fait le grand public du harcèlement moral au travail prend souvent le pas sur les définitions mal connues, nombreuses, complexes et parfois contradictoires qu'en font les spécialistes.

La diversité des définitions

En France, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le Code du travail et dans le Code pénal la

notion de harcèlement moral. Le nouvel article L 122-49 du Code du travail dispose qu'« 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 et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »¹

On constate à la lecture de cette définition que le législateur a retenu une conception assez large et s'est attaché plus aux effets du harcèlement qu'à ses causes et à ce en quoi il consiste : en effet, la loi semble seulement interdire la répétition d'un comportement qu'elle ne précise pas autrement. Cela constitue l'un de ses défauts majeurs et rend difficile son application.

C'est donc au juge de préciser si un fait dont il a connaissance peut justifier une qualification de harcèlement moral, et pour ce faire, il va vérifier la présence d'un certain nombre de critères, voire les créer. Une analyse de la jurisprudence devrait en théorie permettre de savoir ce qui constitue pour le juge, lorsqu'il procède à cette qualification juridique des faits, la notion de harcèlement moral.

¹ Cette disposition est également applicable à la fonction publique.

Parmi les auteurs et les chercheurs français, le terme le plus répandu est celui de « harcèlement moral au travail ». Cependant, on est confronté à une grande diversité au niveau des définitions. Une étude [2] publiée en 2006 sur les principales définitions françaises² nous permet de constater qu'il existe des divergences d'approche très nettes. Ainsi, alors que Christophe Dejourn [5] ou Philippe Davezies [4] envisagent essentiellement le harcèlement comme étant lié aux nouvelles techniques de management déstabilisantes, d'autres auteurs comme Marie-France Hirigoyen [8] le considèrent plutôt comme étant lié aux changements du monde du travail qui amènent les individus à adopter des comportements déloyaux (harcèlement individuel, au cours duquel un individu cherche à détruire un autre individu, ou encore acte de management conscient destiné à améliorer les performances). Enfin, une troisième catégorie d'auteurs représentée par Gwénaëlle Poilpot-Rocaboy [11] envisage une interaction entre victime, facteurs organisationnels liés à l'entreprise et caractéristiques de l'auteur du harcèlement.

Au niveau international, dans une étude publiée en novembre 2005 [6], Daniel Faulx et Sophie Delvaux se sont livrés à l'analyse des principales définitions du harcèlement moral au travail³ afin d'en découvrir les dimensions constitutives et d'examiner les débats qu'elles suscitent.

Dans leur conclusion, les auteurs insistent sur la difficulté d'évaluer avec précision et objectivité si des situations relèvent ou non du harcèlement moral :

« Le concept de harcèlement moral au travail (à l'instar de celui d'exclusion sociale évoqué en début d'article) se profile peut-être davantage comme un "concept horizon" que comme une réalité évaluable et précise. On voit, dès lors, quel défi se présente lorsqu'on entreprend une démarche de type législative qui suppose poser des diagnostics précis pour cette réalité complexe. »

Analyse de la jurisprudence française

Nous avons choisi d'analyser les arrêts de cour d'appel et de Cour de cassation concernant le harcèlement moral publiés sur le site Légifrance⁴. Sur ces 108 arrêts, 22 reconnaissent une situation de harcèlement et présentent suffisamment de précisions pour être retenus dans notre étude.

² Les définitions prises en considération pour cette étude sont celles qui sont le plus souvent citées et font référence en la matière.

³ Ces définitions proviennent de deux sources : « le premier corpus de référence est constitué de textes légaux ou réglementaires en vigueur au niveau européen, ainsi que par les éléments faisant autorité en Belgique et en France. Le second est constitué de définitions issues de la littérature scientifique en anglais et en français depuis 1990. Ces définitions doivent respecter deux conditions : avoir été publiées dans des articles soumis à la revue par les pairs ou des ouvrages à éditeur scientifique et avoir été citées au moins dans un autre article ».

⁴ Légifrance est le service public de la diffusion du droit par l'internet ; il permet notamment l'accès aux textes publiés au Journal Officiel, aux conventions collectives et à la jurisprudence des cours et tribunaux. C'est une base de données sur laquelle on trouve des arrêts sélectionnés, notamment ceux qui sont les plus importants.

Tableau 1 Sexe et position hiérarchique des auteurs de harcèlement.

Supérieurs hiérarchiques, hommes	11
Supérieurs hiérarchiques, femmes	2
Supérieurs hiérarchiques, hommes et femmes	1
Collègues femmes	2
Employeur (sans précision supplémentaire)	6

Pour chacun d'entre eux, nous avons identifié les éléments de faits qui ont été retenus par les juges en tentant, à chaque fois que cela était possible, de les relier au contexte de l'entreprise. Nous avons également recherché s'il existait des critères de durée et de fréquence. Pour effectuer une classification, nous nous sommes référés aux critères énoncés dans la loi, à savoir les atteintes à la dignité, aux droits et à la santé et la compromission de l'avenir professionnel.

Cependant, on ne peut évaluer la représentativité de ces arrêts ; de plus, la date d'application de la loi est très récente (17 janvier 2002). Cette étude devra donc être corrigée en fonction des publications à venir.

Origine géographique des arrêts

Les arrêts sont répartis sur tout le territoire national avec une surreprésentation de la région parisienne (46 % des affaires étudiées).

Répartition des victimes de harcèlement par sexe

L'échantillon retenu pour notre étude fait apparaître un pourcentage de harcèlement beaucoup plus élevé chez les femmes, avec un taux de 72 %.

Répartition des auteurs de harcèlement par sexe

Les auteurs du harcèlement sont, contrairement aux victimes, plus souvent des hommes que des femmes (50 % contre 18 %). Dans un certain nombre de cas (27 %), les agresseurs n'ont pu être précisément identifiés, l'arrêt mentionnant « la société » ou « l'employeur ».

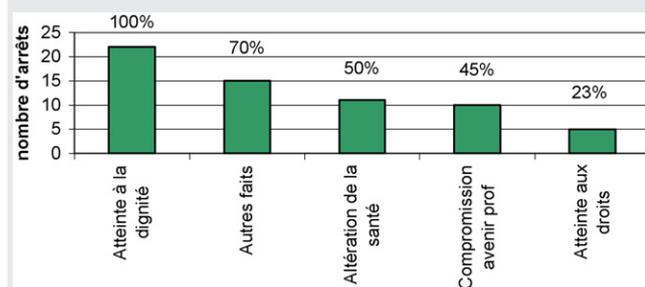
Enfin, dans 5 % des cas, il existe plusieurs agresseurs.

Répartition des auteurs de harcèlement selon leur position hiérarchique

Dans leur grande majorité (91 %), les personnes jugées pour harcèlement ont une position hiérarchique supérieure à celle de leurs victimes. Aucun cas de harcèlement remontant (d'un subordonné vers un supérieur) n'a été trouvé, les 8 % restant correspondant à des cas de harcèlement entre collègues.

Il nous a semblé intéressant de relier la position hiérarchique au sexe des auteurs de harcèlement. Il apparaît alors que les deux cas de harcèlement horizontal (par un(e) collègue) ont été le fait de femmes (Tableau 1).

Tableau 2 Nature des faits : pourcentage d'arrêts concernés.



Ancienneté du salarié victime de harcèlement

L'ancienneté du salarié n'est pas systématiquement indiquée dans les arrêts : nous n'avons pu trouver cette donnée que dans 18 cas sur 22.

La moitié des salariés travaillent dans l'entreprise depuis plus de 20 ans et l'ancienneté moyenne des salariés retenus pour notre étude est de 15 ans.

Classification des différents critères retenus par les juges

Nous avons répertorié et classé les faits considérés par les juges comme relevant de harcèlement.

Dégradation des conditions de travail : nature des faits

Repérer la dégradation des conditions de travail permet au juge d'appréhender les actes de harcèlement et en conséquence de les sanctionner. C'est une façon d'éliminer des actes ressentis comme du harcèlement par certaines personnes mais qui en fait n'en sont pas : la souffrance occasionnée par un comportement varie selon la victime. Les faits que les juges ont retenus ont été classés en se référant à la définition de la loi.

Nous présentons ci-dessus un tableau récapitulatif de la répartition de ces faits dans notre étude (Tableau 2).

Atteinte aux droits

Concernant les droits du salarié, le conseil constitutionnel a précisé qu'il s'agissait des droits de la personne au travail visés par l'article L 120-2 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. » En effet, le harcèlement ne vise pas l'accomplissement de la tâche, mais la personne.

La loi exige une double atteinte : « susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ». L'aspect cumulatif de ces deux conditions met certainement l'accent sur la gravité de l'atteinte qui risque ainsi d'être portée. Dans les arrêts que nous avons étudiés, nous avons constaté que ces deux types d'atteintes sont intimement liés, une atteinte aux droits mettant souvent en cause la dignité, et vice versa.

Il nous semble que cette conjonction est importante dans la mesure où ce qui caractérise la souffrance liée au harcèlement moral, c'est le sentiment d'atteinte à la dignité qui modifie la perception de la situation et les modalités de réponse de la victime.

Devant néanmoins opérer une distinction entre ces deux catégories, nous avons arbitrairement sélectionné comme relevant d'une atteinte aux droits les situations qui ne souffrent d'aucune ambiguïté (non-paiement des salaires, changements de jours de travail et d'horaires importants sans l'assentiment du salarié, etc.).

Dans notre étude, des atteintes aux droits ont été relevées dans cinq arrêts sur 22.

Atteinte à la dignité

Il s'agit, selon le Conseil économique et social [12], d'une « remise en cause de la personne même de la victime, par la négation de ce qui la constitue comme une personne à part entière, c'est-à-dire, reconnue dans sa réalité humaine ».

Dans notre étude, nous pouvons distinguer plusieurs formes d'atteintes à la dignité :

- tout d'abord, les atteintes à la dignité par l'**humiliation du salarié** (14 arrêts sur 22 objectivent ce type d'atteinte avec en moyenne deux exemples d'humiliations distinctes par salarié) ;
- les atteintes à la dignité prenant la forme d'**insultes et/ou de propos désobligeants** (12 exemples retrouvés sur un total de huit arrêts) ;
- les atteintes à la dignité se traduisant par des **sanctions ou reproches injustifiés** sont retrouvés dans dix exemples extraits de quatre arrêts ;
- les atteintes à la dignité en **discréditant le travail du salarié** (sept arrêts sur 22 objectivent ce type d'atteinte avec un exemple de discrédit par salarié) ;
- le fait de **retirer l'accès aux outils de travail ou de priver le salarié de travail** peut également s'analyser comme une forme d'atteinte à la dignité. Ce type de comportement est fréquemment retrouvé (dans huit arrêts sur 22) ;
- le salarié à qui l'on impose une **surcharge de travail** qu'il ne peut manifestement pas réaliser dans les délais impartis. Cette situation est retrouvée dans trois arrêts ;
- les **atteintes à la vie privée**, qui constituent une autre forme d'atteinte à la dignité, ne sont pas rares puisqu'elles sont retrouvées dans quatre arrêts ;
- l'**isolement** d'un salarié s'analyse également comme une atteinte à la dignité. Dans notre étude, quatre arrêts mentionnent cette forme d'exclusion ;
- enfin, **d'autres formes d'atteinte à la dignité** sont retrouvées, telles que le fait d'affecter un salarié dans un bureau minuscule, sans fenêtre ni aération⁵, d'avoir un comportement qualifié par un témoin de « maître à esclave » avec un salarié⁶, de ne pas faire figurer le nom

⁵ CA Paris ch sociale 28 mai 2002 n° 2001/38643, Société Acanthe/Mme X.

⁶ CA Agen ch sociale 4 mai 2004 n° 03/91, Mme J/Association nationale de prévention de l'alcoolisme.

d'un salarié sur le listing des congés annuels⁷ ou encore de contraindre un salarié à effectuer les tâches que ses collègues ne voulaient pas accomplir⁸.

L'altération de la santé physique ou mentale

L'altération de la santé mentale est mentionnée dans la moitié des arrêts (11 sur 22) avec 18 faits objectivés sur l'ensemble de ces 11 arrêts. Tout d'abord, il est intéressant de mentionner qu'aucun arrêt ne fasse référence à l'altération de la santé physique. Dans leurs motifs, les juges évoquent des syndromes anxiodépressifs ou des troubles psychologiques, sans apporter de précisions supplémentaires, et la notion d'une symptomatologie analogue à celle de l'état de stress posttraumatique (ESPT) n'est pour l'instant évoquée dans aucun des arrêts.

En Europe, c'est Heinz Leyman qui évoquera en 1996 une possible « réaction posttraumatique » [10] faisant suite à un harcèlement. Par la suite, dans son premier ouvrage [7], en 1998, Marie-France Hirigoyen indiquera clairement que certaines victimes peuvent développer toute une série de symptômes qui se rapprochent de la définition de l'ESPT du DSM-IV [1].

Depuis, le lien entre harcèlement moral et signes cliniques de l'état de stress posttraumatique a été attesté par de nombreux travaux de recherche. Les auteurs constatent que les victimes de harcèlement présentent :

- des symptômes de reviviscence : les événements traumatisants, qui sont ici les agressions vécues sur le lieu de travail, sont constamment revécus (critère B) ;
- des symptômes d'évitement des stimuli associés aux situations de travail et un émoussement de la réactivité générale (critère C) ;
- une hyperactivation neurovégétative avec notamment des troubles du sommeil importants et des difficultés de concentration (critère D).

Ces perturbations entraînent une souffrance clinique significative et, la plupart du temps, une altération du fonctionnement social, professionnel ou dans d'autres domaines importants (critère F), tandis que les sujets éprouvent des sentiments de peur et d'impuissance (critère A2) [3].

Si ces critères sont identiques à ceux que propose le DSM-IV pour un diagnostic d'ESPT, le critère A1, en rapport avec la cause présumée du traumatisme, nécessaire pour établir un diagnostic, n'est pas retrouvé dans les situations de harcèlement.

En effet, alors que le harcèlement est constitué d'une multitude de petits agissements pouvant être somme toute considérés comme anodins, la définition du DSM-IV induit toujours l'idée qu'il s'agit d'événements exceptionnels.

Cependant, le concept d'ESPT évolue toujours : différentes études récentes [13] attirent l'attention sur le fait

que de nombreux événements de vie au cours desquels le sujet n'a pas vu sa vie ou son intégrité physique (ou celle d'autrui) menacée (critère A1 du DSM-IV) peuvent être à l'origine du développement d'un ESPT, comme l'accumulation de facteurs de stress discontinus [14].

Il n'est donc pas impossible que dans l'avenir, les juges puissent se référer à cette symptomatologie. Mais dans la mesure où l'apparition de signes cliniques d'ESPT peut faire suite à d'autres formes de souffrance au travail (maltraitance managériale, stress, conflit...), il nous semble nécessaire qu'un lien précis entre son apparition et les agissements de harcèlement puisse être établi par un rapport d'expertise. Nous savons en effet que certains facteurs de risque comme l'existence de traumatismes antérieurs peuvent s'exprimer chez certaines personnes dans des situations courantes telles qu'un conflit au travail, et que lors de ces épisodes, des signes cliniques d'ESPT peuvent apparaître. Ainsi, il faudra se garder de retenir la présence de signes cliniques caractéristiques d'un ESPT comme preuve d'une situation de harcèlement moral. La présence de tels symptômes de stress posttraumatique pourrait s'appuyer sur des mesures spécifiques [9], comme un questionnaire propre aux situations de harcèlement moral.

La compromission de l'avenir professionnel

L'avenir professionnel peut s'entendre à la fois par la possibilité d'acquérir des responsabilités plus importantes se traduisant par une hausse de qualification et par le simple fait d'être maintenu à son poste de travail. Dans notre étude, près de la moitié des arrêts (dix sur 22) mentionnent cette compromission avec au total 16 situations présentées comme éléments de fait (menaces de licenciement, rétrogradations).

Autres critères retrouvés

Plusieurs critères qui n'ont pas été évoqués dans la définition du texte de loi sont néanmoins retenus par les juges comme éléments ayant valeur d'indicateurs d'une situation de harcèlement :

- la **personnalité de l'agresseur** (quatre arrêts) ;
- la **dégradation du climat d'équipe** préexistant à la situation de harcèlement (trois arrêts) ;
- sans pour autant être considérée comme un critère de harcèlement, l'**absence de réaction de l'employeur** alors qu'il était parfaitement conscient des conséquences néfastes que pouvait avoir un comportement de harcèlement sur un salarié est un élément retenu à trois reprises ;
- l'**événement déclenchant la situation de harcèlement** est évoqué plusieurs fois. Il peut s'agir d'une forme de sanction à l'encontre d'un salarié qui dénonce des irrégularités commises par le dirigeant⁹ (critère présent dans deux arrêts) ou à l'encontre d'un salarié s'investissant dans des fonctions de représentation du personnel (deux arrêts) ;

⁷ CA Paris ch sociale 28 octobre 2003 n° 2002/36970, Société Télélangue/M. Z.

⁸ CA Riom ch sociale 9 septembre 2003 n° 01/03356, Atelier industriel de l'aéronautique/Mme H.

⁹ Cette forme de harcèlement est appelée le *whistleblowing*.

En conclusion, nous pouvons dire que les juges n'ont pas uniquement recherché les conséquences d'un harcèlement. Ils ont aussi examiné les facteurs qui ont pu favoriser l'apparition de harcèlement (la dégradation du climat d'équipe, la présence d'un événement ayant pu déclencher le harcèlement, la personnalité de l'agresseur), ceux qui ont caractérisé le type de harcèlement (l'intentionnalité de l'agresseur) et ceux qui ont permis à la situation de perdurer (l'absence de réaction de l'employeur).

- **l'intentionnalité**, nous l'avons vu, n'est pas requise dans la définition de la loi pour qualifier un comportement de harcèlement devant un tribunal civil. Pourtant, il semble que ce critère soit parfois recherché par les juges, puisque dans leurs motifs, ils isolent des faits tendant à prouver l'intentionnalité dans six arrêts de chambre sociale sur 21.¹⁰ Dans leur analyse, ils s'attachent notamment à démontrer la présence ou l'absence d'intention de nuire de la personne mise en cause en comparant la situation réservée au salarié victime à celle de ses collègues de travail ;
- enfin, un **lien entre le changement de comportement d'un salarié et un harcèlement** a été établi dans trois arrêts. Une corrélation peut être faite avec les destructions de l'identité et les changements durables de caractère susceptibles d'être provoqués par une situation de harcèlement moral avéré décrits par Marie-France Hiri-goyen dans son livre *Malaise dans le travail, harcèlement moral, démêler le vrai du faux* [8] et qui pourraient être mis en lien avec l'ESPT.

Une attention particulière des juges sur ce sujet nous semble importante dans la mesure où, suite aux modifications de caractère induites par le harcèlement, le salarié est alors susceptible d'être accusé de commettre des fautes ou de rencontrer des difficultés relationnelles avec ses collègues alors que ces problèmes sont en réalité les conséquences d'une situation de harcèlement.

Critère de répétition

Dans les arrêts que nous avons étudiés, les magistrats ont retenu en moyenne **sept faits** distincts pour illustrer les différentes conséquences du harcèlement. Si le critère de répétition est indéniablement recherché par les juges, ces derniers cherchent non seulement la répétition d'un même agissement au cours du temps, mais ils envisagent également la répétition sous l'aspect d'une accumulation d'agissements différents. De façon générale, les juges ne se laissent pas convaincre par un seul fait, même répété, et il semble que la conjonction de plusieurs faits soit un indice fort que nous allons maintenant tenter de préciser.

¹⁰ Le 22^e arrêt concerne une affaire pénale pour laquelle l'intentionnalité est requise.

Tableau 3 Conjonctions de catégories d'agissements.

Atteinte à la dignité + atteinte aux droits + altération de la santé + compromission de l'avenir professionnel	1
Atteinte à la dignité + atteinte aux droits + altération de la santé	2
Atteinte à la dignité + altération de la santé + compromission de l'avenir professionnel	5
Atteinte à la dignité + atteinte aux droits + compromission de l'avenir professionnel	1
Atteinte à la dignité + atteinte aux droits	1
Atteinte à la dignité + altération de la santé	6
Atteinte à la dignité + compromission de l'avenir professionnel	4
Atteinte à la dignité	2

Critère de conjonction

Trois arrêts de Cour de cassation¹¹ mettent en avant la notion de conjonction de faits. Nous avons, à partir de la liste des agissements recueillis, tenté de préciser la notion de conjonction.

Tout d'abord, outre le nombre important de faits retenus pour qualifier une situation de harcèlement (sept en moyenne), il s'avère après analyse que la conjonction d'au moins deux catégories de conséquences prévues par la loi a été nécessaire pour emporter la conviction des juges, excepté dans deux arrêts pour lesquels d'autres éléments (concernant notamment la personnalité de l'agresseur) n'entrant pas dans les critères de la définition de la loi ont été retenus.

Ainsi, la présence d'agissements pouvant porter atteinte à la dignité est corroborée dans 90% des cas par la présence d'au moins un autre type de conséquence (l'atteinte aux droits, l'altération de la santé ou la compromission de l'avenir professionnel).

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes conjonctions de catégories d'agissements prévues par la loi ainsi que le nombre d'arrêts concernés. (Tableau 3).

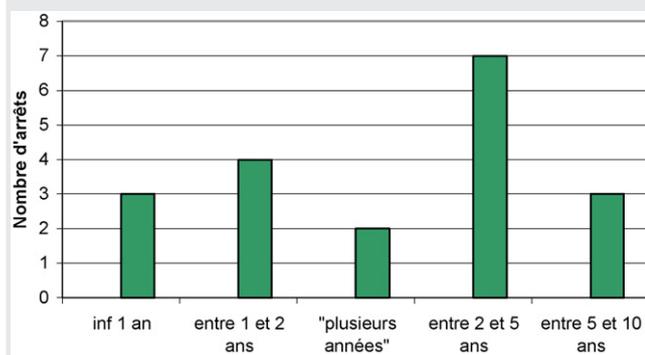
Par ailleurs, la conjonction de critères non prévus par le texte de loi entre en jeu dans près de 75% des arrêts.

Critère de durée

Mis à part dans deux arrêts¹² sur les 22 étudiés, le critère de la durée du harcèlement n'est pas explicitement indiqué.

¹¹ Cass. Soc. 4 avril 2006 n° 04-43929, société Hymatom/M. X. Cass. soc. 29 juin 2005 n° 1490 F-D, Lambert/Boursier Cass. Soc. 27 octobre 2004 n° 2071 F-PB, société Mât de misaine/Mme X.

¹² CA Paris 10 juin 2003 n° 2002/36778, CRE RATP/Mme X. Dans cet arrêt, il est précisé : « L'ensemble de ces éléments, dont il résulte des faits répétés de dénigrement ayant porté atteinte à la dignité de Mme X caractérisent un harcèlement moral, qui a duré du début de l'année 1999 jusqu'en juin 2001 ». CA Riom ch des appels correctionnels 4 novembre 2004 n° 04/00406. Cet arrêt constate que « ces agissements répétés sur plus de dix mois sont causes d'un préjudice important ».

Tableau 4 Durée du harcèlement.

Cependant, en analysant les textes, nous avons pu identifier une date de début des agissements et calculer ainsi la durée du harcèlement, et ce pour 19 arrêts sur 22. Ainsi, la durée moyenne de harcèlement dans cette étude est de 34 mois, et la durée minimum de harcèlement retrouvée est de six mois (Tableau 4).

Éléments de preuve

La loi prévoyait initialement qu'en cas de litige « le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

Le 3 janvier 2003, la loi « portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques » a modifié le texte sur le harcèlement moral en apportant deux correctifs, l'un à propos de la charge de la preuve, l'autre concernant la médiation.

Concernant la charge de la preuve, désormais « le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ». Cette nouvelle formulation choisie insiste sur le fait que le salarié concerné devra prouver les faits qu'il avance pour présumer d'un harcèlement. Il s'agirait d'un préalable indispensable en l'absence duquel la partie défenderesse n'aurait pas besoin de se justifier.

Nous avons, pour chaque fait relevé par les juges, identifié s'il existait ou si l'on pouvait raisonnablement supposer qu'il existait des éléments de preuve. Dans l'immense majorité des cas, les juges se sont référés à des documents écrits (certificats médicaux, attestations de collègues ou d'anciens salariés, contrats de travail, documents internes, etc.). De plus, la présence de plusieurs attestations circonstanciées et concordantes a souvent emporté la conviction des juges.

Discussion

À l'issue de cette analyse, nous pouvons apporter les précisions suivantes :

Les faits qui ont emporté la conviction des juges sont dans 100 % des situations des atteintes à la dignité, associées dans 50 % des cas à une altération de la santé, dans 45 % des cas à une compromission de l'avenir professionnel et dans 25 % des cas à une atteinte aux droits. Mais dans 70 % des cas, les

juges ont relevé d'autres critères pouvant avoir trait aux conditions qui ont pu favoriser l'apparition de harcèlement, au type de harcèlement et aux circonstances ayant permis à la situation de perdurer.

Le critère de répétition est systématiquement recherché. La moyenne du nombre de faits différents retenus (toutes catégories confondues) pour qualifier une situation de harcèlement est de sept par arrêt. Le critère de conjonction des différentes formes de conséquences (atteinte à la dignité et aux droits, altération de la santé, compromission de l'avenir professionnel) est retrouvé dans 90 % des cas. La durée du harcèlement ne semble pas être un facteur déterminant. La durée minimum retrouvée est de six mois, la durée maximum de huit ans, avec une moyenne de près de trois ans. Dans l'immense majorité des cas, les juges se sont référés à des documents écrits (certificats médicaux, attestations de collègues ou d'anciens salariés, contrats de travail, documents internes, etc.), circonstanciés et concordants.

Compte tenu du nombre limité d'arrêts retenus pour cette étude, elle devra nécessairement être corrigée en fonction des publications à venir.

Conclusion

Le harcèlement moral au travail est un concept assez déroutant, car il n'en existe pas de définition objective, précise et reconnue de tous.

L'étude sur les premières décisions de cours d'appel et de la Cour de cassation que nous présentons nous a permis de mesurer la complexité de cette notion dont la mise en place dépend de multiples facteurs.

Pour les juges, le diagnostic de harcèlement requiert la présence de nombreuses formes d'agissements répétés ayant des conséquences dans plusieurs domaines, pouvant être attestées par des témoignages, des documents précis et concordants, et la preuve de circonstances ayant pu le déclencher ou le favoriser dans plus de la moitié des cas.

Qu'advient-il alors des personnes pour qui il est impossible d'obtenir attestations et témoignages ? De plus, un diagnostic serait-il possible avant que des conséquences néfastes n'apparaissent ?

Le nombre limité d'arrêts analysés ne permet pas de dégager des critères incontournables, pouvant être considérés comme pathognomoniques du harcèlement.

Une étude de plus grande envergure, incluant des arrêts non publiés et explorant toutes les dimensions du harcèlement, devrait pouvoir préciser de façon plus rigoureuse ces critères indispensables au diagnostic afin de permettre de mieux détailler les circonstances d'apparition et d'évolution de cette forme grave de souffrance au travail, dont certains symptômes sont proches de l'état de stress posttraumatique, et d'en favoriser la détection précoce pour une meilleure prévention.

Références

- [1] American Psychiatric Association, DSM IV. Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, critères diagnostiques, 4^e ed., traduction française JD Guelfi et al, Paris : Éditions Masson, 1996 : 209–211.

- [2] Bonafons C. Précision de la définition du harcèlement moral au travail et élaboration d'un outil de diagnostic, mémoire de Diplôme universitaire : psychotraumatologie, sous la direction de L. Jehel, Université René Descartes, Paris V, octobre 2006: 11–21.
- [3] Bonafons C. Harcèlement moral et État de stress posttraumatique, mémoire pour le diplôme universitaire « Stress, trauma et pathologies », sous la direction de L. Jehel. Paris: Université Pierre-et-Marie-Curie; 2003 octobre. pp. 118–120.
- [4] Davezies Ph. L'enfermement du harcèlement moral, Santé et Travail, juillet 2003, n° 44.
- [5] Dejours C. Souffrance en France. Paris: Seuil; 1998.
- [6] Faulx D. et Delvaux S. Le harcèlement moral au travail : phénomène objectivable ou "concept horizon"? — Analyse critique des définitions des phénomènes de victimisation au travail, Pistes 2005, 7: 1–19.
- [7] Hirigoyen M-F. Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien. Paris: Éditions Pocket; 1998. p. 199.
- [8] Hirigoyen M-F. Malaise dans le travail. Harcèlement moral. Démêler le vrai du faux. Paris: Éditions Syros; 2001. pp. 214–223.
- [9] Jehel L. Évaluation clinique, les outils de la recherche. In: Jehel L, Lopez G, editors. « Psychotraumatologie, Évaluation, Clinique, Traitement ». Paris: Dunod; 2006.
- [10] Leyman H. Mobbing. La persécution au travail. Paris: Éditions du Seuil; 1996. p. 140.
- [11] Poipot-Rocaboy G. Violation du contrat psychologique et harcèlement professionnel, Revue Gestion 2000, juillet–août 1998: 18.
- [12] Rapport du Conseil Économique et Social sur le harcèlement moral au travail, Paris: Éditions des journaux officiels, 2001: 58.
- [13] Scott MJ, Stradling SG. PTSD without the trauma. Br J Clin Psychol 1994;33:71–4.
- [14] Waddington A. ESPT, le syndrome aux différents visages. L'Encéphale 2003;XI:20–7.