

Harcèlement psychologique : quelle est la responsabilité de l'employeur pour les faits des ses auxiliaires ?

Depuis quelques années, le monde du travail s'est retrouvé confronté à une nouvelle forme de violation des droits de la personne, le harcèlement psychologique. Cette violation, que l'on appelle également "mobbing", pouvant entraîner la responsabilité de l'employeur, il nous est apparu important de revenir sur ce phénomène afin de rappeler les obligations qui doivent être impérativement respectées et exposer les mesures dont il dispose pour pouvoir correctement y faire face dans son entreprise.

Mais avant de parler de responsabilité de l'employeur, il faut définir cette notion afin que celui-ci soit conscient des situations qui pourraient, le cas échéant, être assimilées à du harcèlement psychologique. La définition de cette notion reste somme toute arbitraire. Les circonstances qui entourent un cas d'espèce seront toujours déterminantes.

Nature de la manifestation

La jurisprudence ainsi que l'ensemble de la doctrine juridique et psychologique applicable en la matière définissent le harcèlement psychologique comme un enchaînement de propos et d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une assez longue période, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne de son lieu de travail

Au sein d'une entreprise, le mobbing peut être le fait de collègues (mobbing horizontal), d'un subordonné (mobbing ascendant), d'un supérieur hiérarchique (bossing), voire de l'employeur lui-même. Le présent article étant consacré à la responsabilité de l'employeur pour les faits de ses auxiliaires, ce dernier point n'y sera toutefois pas directement traité.

Les comportements

La caractéristique la plus frappante du harcèlement psychologique est son caractère sournois. Il est en effet rarement questions d'une violation directe des droits de la personnalité. Ces atteintes revêtent la forme d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, l'interrompre régulièrement, ne pas tenir compte de ce qu'il a dit ou terminer une conversation au moment où il veut y prendre part. Mais le mobbing peut également prendre la forme de la critique régulière (et souvent injustifiée), du dénigrement de la qualité du travail, de la non-reconnaissance de celui-ci ou de la prise à partie systématique de la victime.

Ainsi, le harcèlement psychologique consiste en un ensemble d'agissements a priori banals et socialement adéquats qui, pris isolément, ne constituent pas une atteinte à la personnalité. Ce n'est que l'usage abusif et répété d'un comportement anodin, fait afin de léser la victime ou la lésant, qui rend en finalité l'acte illicite, voire illégal puisque portant une atteinte à la personnalité du travailleur.

A noter cependant que tout mouvement d'humeur, toute brimade ou critique, tout conflit ou désaccord, toute relation conflictuelle ou relation envenimée ne constitue pas un acte de harcèlement psychologique. Se pose dès lors la question de savoir quand l'employeur doit intervenir.

Réaction de l'employeur

En présence d'une accusation de "mobbing", l'employeur devra impérativement procéder à la vérification des explications de la situation qui lui est soumise. S'il considère être en présence d'une situation de harcèlement psychologique, il devra prendre des mesures afin de la faire cesser. S'il prend des mesures adéquates, l'employeur ne pourra en effet encourir aucune responsabilité. Encore faudra-t-il toutefois que la personne qui se dit victime de mobbing l'en ait tenu informé.

L'adéquation consiste à vérifier la réalité de l'accusation de harcèlement psychologique, en prenant les mesures de sauvegarde nécessaire et, le cas échéant, en faisant cesser les comportements incriminés au moyen d'instructions, de directives ou d'autres mesures appropriées. Parmi ces mesures, deux catégories peuvent être clairement distinguées : Il y a en effet les mesures "préventives" (indication dans le contrat de travail ou le règlement du personnel que l'employeur ne tolérera en aucun cas le harcèlement psychologique, mise sur pied de cours de sensibilisation et d'information, voire formation de médiateurs internes à l'entreprise, ect.), qui visent à empêcher la naissance de ce genre de conflits, et les mesures "répressives" (avertissement, réprimande, médiation, voire licenciement ordinaire ou extraordinaire, ect.) qui, elles, visent à les faire cesser. C'est à l'employeur de décider des mesures qu'il entend prendre à l'encontre de la personne du harceleur, mais il devra veiller à ce qu'elles soient proportionnées aux circonstances du cas d'espèce. En raison du devoir de fidélité (art. 321a CO), ces mesures devront être impérativement respectées par les travailleurs concernés.

Responsabilité

S'il ne prend pas ces dispositions, l'employeur risque d'engager sa responsabilité contractuelle du fait de la violation de l'article 328 CO et pourra, le cas échéant, être condamné à verser à la victime des indemnités pour tort moral. Cette disposition l'oblige à protéger et à respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. L'employeur ne pourra pas se retrancher derrière le fait qu'il n'est pas directement responsable de ces agissements. Il répond en effet personnellement de tout manquement fautif à cet égard, en raison du caractère impératif de ce devoir de protection qui s'impose à lui en application de l'article 101 CO, lequel instaure une responsabilité quasi causale pour les faits d'auxiliaires.

La victime pourra en outre, tant et aussi longtemps que des mesures n'auront pas été prises, refuser de venir travailler, sans que son salaire puisse être réduit puisque, dans ces circonstances, il sera considéré que c'est l'employeur qui n'a pas pris les dispositions nécessaires à la bonne exécution du travail (art. 324 CO).

Si les mesures prises ne s'avèrent pas suffisantes, l'employeur, pour mettre un terme à une situation de mobbing, pourra aussi licencier le harceleur.

Outre les voies civiles, l'employeur ne doit pas oublier qu'une personne victime de mobbing peut aussi dénoncer les faits à l'office cantonal du travail chargé de contrôler le respect de la LTr. L'article 6 LTr, ainsi que l'article 2 OLT 3 lui font en effet obligation de protéger la santé des travailleurs et donc d'empêcher le harcèlement psychologique, qui constitue une atteinte souvent grave à la santé psychique et physique des victimes.

En conclusion

L'employeur aura intérêt à veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés psychologiquement au sein de son entreprise, ce d'autant plus que le "mobbing" suscite, en règle générale, un fort taux d'absentéisme.

Pour notre part, nous sommes convaincus que c'est par des mesures préventives de sensibilisation et d'information que le harcèlement psychologique sera le mieux combattu.