

O
N° 2053

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 22 décembre 1999.

PROPOSITION DE LOI

relative au harcèlement moral au travail,

(Renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRÉSENTÉE

PAR MM. GEORGES HAGE, FRANÇOIS ASENSI, GILBERT BIESSY, CLAUDE BILLARD, BERNARD BIRSINGER, ALAIN BOCQUET, PATRICK BRAOUEZEC, JEAN-PIERRE BRARD, JACQUES BRUNHES, PATRICE CARVALHO, ALAIN CLARY, CHRISTIAN CUVILLIEZ, RENÉ DUTIN, DANIEL FEURTET, Mme JACQUELINE FRAYSSE, MM. ANDRÉ GERIN, PIERRE GOLDBERG, MAXIME GREMETZ, GUY HERMIER, ROBERT HUE, Mmes MUGUETTE JACQUAINT, JANINE JAMBU, MM. ANDRÉ LAJOINIE, JEAN-CLAUDE LEFORT, PATRICK LEROY, FÉLIX LEYZOUR, FRANÇOIS LIBERTI, PATRICK MALAVIEILLE, ROGER MEÏ, ERNEST MOUTOUSSAMY, BERNARD OUTIN, DANIEL PAUL, JEAN-CLAUDE SANDRIER, MICHEL VAXÈS et JEAN VILA,

Députés.

(1) *Constituant le groupe communiste et apparentés.*

Droit pénal.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Harcèlement moral, harcèlement psychologique au travail, ces termes recouvrent une dure réalité, désignée sous le nom de *mobbing* par les Anglo-Saxons, une souffrance propre au salarié, au travailleur, injustifiable au regard de la dignité humaine ; souffrance dont l'ampleur et l'intensité s'accroissent au fil des années.

En étudiant l'impact des conditions de travail et de son organisation sur la santé des travailleurs, syndicalistes et spécialistes de différentes disciplines ont mis à jour cette forme particulière de harcèlement, sorte d'agression le plus souvent d'origine hiérarchique, distincte du harcèlement sexuel. Des ouvrages ont permis à un large public de mieux connaître le phénomène en révélant la diversité de ces manifestations, en mettant en évidence sa relation avec l'organisation du travail et le fait que sans intervention appuyée sur une législation nouvelle les salariés resteront piégés, désemparés et sans recours juridique.

Le phénomène se manifeste sous des formes diverses, par des attitudes, des brimades, des pressions, des vexations, voire des refus de communication, soit tout un ensemble de comportements diversifiés qui de prime abord peuvent paraître anodins, mais que leur répétition injustifiée rend condamnable. Si aucune étude d'ensemble n'a été faite à ce jour en France, les études publiées dans d'autres pays européens ou menées à l'échelle européenne révèlent des données effrayantes : selon une recherche de 1998 menée par la *Fondation européenne*, 9 % des salariés français – 1,9 million de personnes – auraient été victimes d'intimidations ou de brimades sur leur lieu de travail au cours des douze mois précédents.

La victime du harcèlement moral se trouve souvent atteinte de pathologies multiples pouvant conduire jusqu'au suicide. Des salariés sont de la sorte contraints à démissionner pour protéger leur santé. Une telle décision ne suffit pas toujours : ils peuvent mettre des années à se rétablir. Une législation spécifique est devenue une nécessité ; la reconnaissance de leur souffrance ainsi que les moyens d'obtenir réparation devant la justice pour les préjudices subis apparaissant d'ailleurs comme des facteurs de guérison.

En outre, le harcèlement moral au travail se trouve aujourd'hui de plus en plus utilisé par le patronat comme alternative pernicieuse au licenciement : acculer le salarié à la démission permet à l'employeur d'éviter le recours à une procédure de licenciement contraignante et parfois coûteuse.

Si cette forme de harcèlement moral au travail est ancienne, sa nouveauté réside dans la gravité, l'ampleur et la banalisation du phénomène. Le chômage massif et durable engendré par la crise n'est pas étranger à cet état de fait : la crainte du licenciement conduit des salariés souvent en charge de famille à endurer des situations aussi humiliantes qu'inacceptables.

La mise en concurrence systématique des salariés génère également des comportements agressifs.

L'exploitation des femmes et des hommes au travail s'accompagne trop souvent de violence. La crise nouvelle du capitalisme engendre elle-même dans la société une dérive fait d'exclusion, d'inégalités et d'injustices, qui provoque un climat pénétré d'agressivité. Lequel aggrave à son tour les relations dans les milieux professionnels.

Cette constatation invite à légiférer sur la violence au travail – sans ignorer pour autant les limites inhérentes à une telle loi. En effet, la place qu'occupent les entreprises dans les sociétés industrielles assigne un rôle déterminant au droit du travail.

Les relations dans le processus de production, comme les relations entre salariés eux-mêmes, conditionnent largement la qualité de la vie sociale. Ce qui se déroule dans les entreprises est donc essentiel pour la démocratie et les droits fondamentaux. Lutter contre le harcèlement moral au travail ne peut que contribuer à l'exercice concret et personnel de toutes les libertés.

Il est heureux et positif que des associations, des syndicats, des collectifs et autres personnes individuellement sensibilisées interviennent pour aider les victimes et alerter sur les dangers de ce type de harcèlement. Toutefois, si des dispositions du droit en vigueur peuvent être invoquées, force est d'admettre qu'elles restent d'une efficacité trop limitée, mal connues, d'application lente et difficile. Or, à l'instar d'autres législations européennes, ces dispositions méritent d'être considérablement renforcées.

C'est pourquoi, pour combattre efficacement le harcèlement moral, le groupe communiste a décidé de contribuer à l'amélioration de la législation en élaborant une proposition de loi avec le concours d'un collectif pluridisciplinaire. Des syndicalistes, avocats, inspecteurs du travail, conseillers prud'homaux, psychiatres, psychologues, membres d'associations de victimes et de réflexion sur le harcèlement moral ont contribué à sa mise en œuvre.

Une question a été posée en juin dernier dans l'Hémicycle à Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité, qui s'est déclarée favorable à un aménagement de la législation.

C'est pour toutes ces raisons, Mesdames et Messieurs, que nous souhaitons que tous les groupes de l'Assemblée apportent leur soutien à cette proposition de loi visant à protéger l'intégrité tant physique que morale et la dignité du travailleur.

LA DÉFINITION

De la définition du harcèlement moral au travail dépend l'efficacité et l'orientation choisie pour la proposition de loi.

Notre ambition n'est nullement d'imposer une définition universelle, mais plutôt une définition téléologique qui soit juridiquement opérante en droit du travail, en fonction précisément du but recherché. La médecine, la sociologie ainsi que toutes les autres disciplines qui auront besoin de nommer le phénomène devront, sans doute, recourir à leur propre terminologie.

C'est pourquoi nous proposons de définir le harcèlement moral au travail comme **«_un harcèlement par la dégradation délibérée des conditions de travail_»**.

Inclure le terme **«_harcèlement_»** dans le corps même du dispositif permet de nommer clairement les types de comportements visés. Il renvoie à la notion de systématisation, de répétition. Il est étroitement lié à la médiatisation qu'a connue récemment le phénomène. Il est devenu désormais celui qui évoque le mieux le type de situations qu'il s'agit d'appréhender.

Or, la banalisation constitue l'un des problèmes majeurs de ce phénomène, qui ne pourra être résolu que si les agissements considérés comme répréhensibles sont stigmatisés. Le recours à ce concept dont la signification est déjà connue devrait y contribuer en permettant de tracer une frontière nette entre, d'une part, les heurts inhérents à tout travail en collectivité et, d'autre part, les agressions systématiques qui relèvent quant à elles du harcèlement moral.

La notion de **«_dégradation délibérée des conditions de travail_»** peut au premier abord surprendre. En effet, l'élément qui a conduit ces dernières années de nombreuses personnes à se mobiliser résulte dans l'augmentation constante de violences psychologiques au travail, visant à porter atteinte à la dignité voire à l'intégrité psychique des salariés. Pourtant, la définition juridique de ces notions étant particulièrement restrictive, circonscrire le harcèlement moral aux seuls cas d'atteintes à la dignité ou à l'intégrité psychique conduirait à en exclure toute une série de pressions psychologiques.

L'attention s'est d'abord focalisée sur la personne du salarié et sur les atteintes dont elle était victime. Toutefois, il ne s'agit là que des conséquences et non des causes de ce phénomène. Or, ce sont les conditions dans lesquelles le salarié exécute sa prestation de travail qui caractérisent le harcèlement moral.

La notion de conditions de travail recouvre, en effet, l'ensemble des circonstances qui entourent l'exécution de la prestation de travail. La répétition de petites vexations ou brimades au même titre que des mutations ou encore des privations de travail relèvent des conditions de travail. Par conséquent, quel qu'en soit l'auteur, quels que soient les moyens utilisés, le harcèlement moral se traduit toujours par une dégradation des conditions de travail.

Si la notion de **«_dégradation délibérée_»** des conditions de travail a été retenue, c'est parce qu'elle se révèle extrêmement opérante sur le terrain du droit du travail.

Car, tout d'abord, lorsque le harcèlement moral est le fait de l'employeur, elle apparaît en parfaite adéquation avec les différentes qualifications juridiques des décisions que celui-ci peut prendre. En vertu de la classification retenue par la jurisprudence, toute décision de l'employeur relative aux conditions de travail constitue soit une modification du contrat de travail, soit un changement des conditions de travail.

Pour ce qui est de la modification du contrat de travail, laquelle touche au contrat lui-même, celle-ci doit nécessairement être acceptée par le salarié. En revanche, le changement des conditions de travail, qui ne constitue qu'une modification des modalités d'exécution du contrat, n'a pas à faire l'objet d'un accord du salarié. C'est donc le terrain privilégié par l'employeur dans le cadre du harcèlement moral, étant donné que le changement des conditions de travail peut être imposé au salarié en ce qu'il est conforme aux stipulations contractuelles.

Il existe donc de nombreux cas où, en dépit du respect scrupuleux du contrat, le changement des conditions de travail n'en constitue pas moins un harcèlement moral ; or, dans ces cas, toute sanction paraît actuellement exclue.

Dans cet esprit, la notion de dégradation délibérée des conditions de travail permettrait, enfin, de sanctionner ces mesures *a priori* licites, dès lors qu'elles ont pour seule finalité de détériorer, intentionnellement, les conditions dans lesquelles le salarié exécute sa prestation de travail.

D'ailleurs, cette notion prend toute sa signification au regard de l'exécution de bonne foi du contrat de travail, que notre proposition de loi tend également à renforcer.

En effet, le chef d'entreprise ou ses représentants vont abuser de l'état de subordination dans lequel se trouve le salarié pour le harceler. Ainsi, la notion de dégradation délibérée des conditions de travail se confond fréquemment avec l'exécution de mauvaise foi du contrat par l'employeur.

Lorsque ce harcèlement se manifeste par des menaces, des pressions et des attaques systématiques envers le salarié, il constitue un abus de droit manifeste. Dans ce cas, il pourra parfois être sur d'autres terrains que celui de l'exécution du contrat de travail.

Mais c'est sous la forme de mesures d'ordre professionnel, c'est-à-dire relevant *a priori* de l'exercice normal des prérogatives patronales, qu'il se manifeste le plus souvent. Dans cette hypothèse, ces mesures ont pour but unique de détériorer les conditions de travail du salarié. Il s'agit alors d'un abus de droit plus subtil, et donc beaucoup plus difficile à sanctionner, si ce n'est sur le fondement de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

Cette notion permet, en effet, de considérer que l'exercice par l'employeur de son pouvoir d'organisation et de direction n'est pas pour autant nécessairement légitime. Il faut pour cela que ce pouvoir n'ait en outre pas été détourné de sa finalité, à savoir l'exécution de la prestation de travail. C'est le cas par exemple d'une mutation ou d'un changement de poste qui aurait pour objectif de déstabiliser le salarié.

Ainsi, l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi viendrait opportunément compléter la sanction de toute dégradation délibérée des conditions de travail.

En second lieu, la définition proposée présente aussi l'avantage de n'exclure aucun niveau de harcèlement. Il peut s'agir de harcèlement vertical, d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné (ou inversement, même si le cas est plus rare), mais également de harcèlement horizontal entre collègues, dans la mesure où aucun lien de subordination n'est exigé.

Cependant, même lorsque l'employeur n'est pas à l'initiative du harcèlement, sa responsabilité doit néanmoins être engagée.

Seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, il lui incombe effectivement à ce titre de prendre les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de l'entreprise, et ce, quel qu'en soit l'auteur. Si ce pouvoir lui confère des prérogatives, il a pour corollaire un certain nombre d'obligations et notamment celle d'assurer à tout salarié des conditions de travail normales.

Il échoit donc à l'employeur de prévenir le harcèlement moral au travail, tout comme de le sanctionner.

LA PRÉVENTION

La prévention revêt en matière de harcèlement moral une importance toute particulière.

En effet, les conséquences pour la victime peuvent, nous l'avons vu, être dramatiques s'il n'y est pas mis fin rapidement.

La médecine du travail devrait pouvoir intervenir plus efficacement. Les médecins ont des propositions intéressantes comme celle de faire inscrire dans le tableau des maladies professionnelles les pathologies liées aux conséquences du harcèlement moral au travail. Une prochaine réforme de la médecine du travail étant prévue, nous avons choisi de réserver une série de propositions à soumettre au débat quand cette réforme arrivera en discussion.

Actuellement, le code du travail prévoit déjà un certain nombre de dispositions en matière de prévention dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail. Notamment, une obligation générale de prévention qui pèse sur l'employeur (art. L. 230-2 du code du travail) ainsi que des attributions conférées aux représentants du personnel («_droit d'alerte_» de l'art. L. 231-9 du code du travail) ou aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. L. 236-2 du code du travail).

Si certaines de ces dispositions, qui garantissent la protection de la santé du salarié, ont été invoquées en vue de combattre le harcèlement moral, il apparaît clairement qu'elles ne permettent pas d'appréhender le problème dans toute son ampleur.

En effet, prévenir de tels agissements sur le seul terrain de la protection de la santé pose deux problèmes.

D'une part, cela conduit à alourdir la charge de la preuve. En effet, la victime devra non seulement démontrer l'existence du harcèlement moral, mais également prouver que ce dernier met en péril sa santé.

D'autre part, si tout harcèlement moral constitue à terme un danger pour la santé de la victime, il n'en est pas toujours ainsi dès l'origine, notamment lorsqu'il prend la forme de vexations, de brimades ou d'insultes répétées. Aussi, même s'ils ne constituent pas en eux-mêmes un danger pour la santé, de tels agissements méritent néanmoins d'être sanctionnés avant que la situation de la victime ne s'aggrave.

C'est pourquoi nous estimons qu'il n'est possible d'assurer la prévention du harcèlement moral dans le cadre du dispositif législatif existant qu'au prix de certains changements.

Ainsi, nous proposons plusieurs modifications du code du travail :

- L'extension de l'article L. 230-2 du code du travail, afin d'intégrer la prévention du harcèlement moral au nombre des missions incombant à l'employeur au titre de son obligation générale de prévention dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

- L'élargissement de la notion de «_danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié_» consacrée par l'article L. 231-8 du code du travail, afin d'y inclure le harcèlement moral. Il est avéré que dans certains cas les pressions psychologiques exercées sur la victime sont d'une telle intensité qu'elles mettent en péril l'intégrité psychologique de celle-ci. Ainsi, le salarié pourra dans ce cas légitimement se soustraire aux pressions qu'il subit en exerçant le «_droit de retrait_» prévu par cet article. Mais surtout, dans une telle hypothèse, le représentant du personnel pourra contraindre l'employeur à intervenir en mettant en œuvre le «_droit d'alerte_» que lui confère l'article L. 231-9 du code du travail.

- L'intégration de la lutte contre le harcèlement moral au nombre des missions attribuées au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail aux termes de l'article L. 236-2 du code du travail permettrait à cet organe, en général particulièrement actif, de formuler des propositions en vue d'améliorer également dans ce domaine la prévention au sein de l'entreprise.

- Il serait tout aussi souhaitable d'inclure le harcèlement moral au nombre des causes pouvant justifier l'intervention du médecin du travail, à travers notamment le recours au certificat d'inaptitude prévu par l'article L. 241-10-1 du code du travail.

LES SANCTIONS

La mise en place d'un dispositif de prévention complet et efficace ne saurait cependant faire oublier la nécessité de le compléter par des mesures de sanctions. Et cela pour plusieurs raisons.

D'abord, en raison de la vertu pédagogique qui s'attache à toute sanction et qui paraît particulièrement importante en matière de harcèlement moral. Il s'agit, en effet, d'un comportement qui n'est généralement pas considéré comme répréhensible ou qui du moins est considéré comme étant sans gravité. Or, les conséquences dramatiques qu'il entraîne ont déjà été exposées.

Sanctionner les pressions psychologiques au travail favoriserait une prise de conscience tant des victimes, qui ont tendance elles aussi à considérer que ces agissements ne sont pas illégitimes, que des auteurs de ces pressions.

Mais la sanction de ces agissements serait par ailleurs à même d'assurer un droit à réparation pour la victime.

Comme en matière de harcèlement sexuel, le principe d'une sanction à la fois civile et pénale nous paraît devoir être également retenu dans le domaine du harcèlement moral.

La sanction civile

Pour ce qui concerne la sanction civile, il nous semble qu'elle doit peser sur l'employeur, car il incombe à ce dernier de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'empêcher le harcèlement moral au sein de son entreprise.

Quant à la nature de la sanction, la nullité de la rupture du contrat de travail, déjà consacrée pour le harcèlement sexuel, nous paraît particulièrement opportune.

En premier lieu, parce qu'elle permet de maintenir le salarié dans l'entreprise et ainsi de faire échec à la volonté de l'auteur du harcèlement moral, qui consiste généralement à obtenir le départ de la victime.

Conformément au droit commun, la réintégration pourra d'ailleurs être demandée en référé et être accompagnée, dans la mesure du possible, d'une modification des conditions de travail.

Ensuite, parce que lorsque la victime ne sera pas en mesure de réintégrer l'entreprise, une jurisprudence constante consacre la possibilité pour celle-ci d'obtenir la résolution de l'obligation de l'employeur en dommages-intérêts.

Seulement, à l'inverse du harcèlement sexuel, en matière de harcèlement moral la rupture du contrat de travail est en général le fait du salarié qui voit dans la démission le seul moyen d'échapper aux pressions psychologiques qu'il subit. Ainsi, nous proposons que soit considérée comme frappée d'une nullité de plein droit toute rupture du contrat de travail résultant d'un harcèlement moral.

Nous proposons par ailleurs que les cas les plus graves puissent faire l'objet d'une sanction pénale.

La sanction pénale

Lorsque le harcèlement moral vise directement à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, la sanction civile ne saurait suffire. En effet, si le degré d'intensité du harcèlement est tel qu'il met en péril la dignité humaine ou l'intégrité de la victime, une sanction d'une autre nature s'impose.

De plus, la responsabilité de l'employeur, en tant que chef d'entreprise, ne doit pas servir à dédouaner de leur responsabilité les auteurs de harcèlement si les faits sont d'une gravité qui dépasse le pouvoir d'intervention de l'employeur.

En outre, l'incrimination pénale des auteurs de harcèlement moral au travail renforcerait, par son caractère dissuasif, la prévention. Le rôle pédagogique de la loi s'en trouverait également conforté.

* * *
—

Eu égard à la gravité et à l'importance du problème que constitue le harcèlement moral au travail, la représentation nationale se doit d'y apporter une réponse dans les plus brefs délais.

C'est pourquoi, Mesdames, Messieurs, nous vous demandons de bien vouloir adopter la proposition de loi suivante.

PROPOSITION DE LOI

Article 1er

Le chapitre Ier du titre II du livre Ier du code du travail est complété par un article ainsi rédigé :

« Art L. 121-9. – Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. »

Article 2

La sous-section 2 de la section 6 du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail est complété par trois articles ainsi rédigés :

« Art. L. 122-49. – Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un harcèlement par la dégradation délibérée de ses conditions de travail.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« Art. L. 122-50. – Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 122-46 et L. 122-49.

« Art. L. 122-51. – Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-50. »

Article 3

Dans la première phrase du premier alinéa du I de l'article L. 230-2 du code du travail, les mots : « et protéger la santé » sont remplacés par les mots : « protéger la santé et prévenir tout harcèlement par la dégradation délibérée des conditions de travail ».

Article 4

Après le premier alinéa de l'article L. 231-9 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Peut également constituer un danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié un harcèlement par la dégradation délibérée des conditions de travail. »

Article 5

Après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 236-2 du code du travail, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il a aussi pour mission la prévention de tout harcèlement d'un salarié par la dégradation délibérée de ses conditions de travail et à l'amélioration de celles-ci. »

Article 6

A la fin du premier alinéa de l'article L. 241-10-1 du code du travail, les mots : « ou à l'état de santé des travailleurs » sont remplacés par les mots : « à l'état de santé des travailleurs ou encore à la situation de harcèlement par la dégradation délibérée des conditions de travail dont ceux-ci sont victimes ».

Article 7

Le chapitre V du titre II du livre II du code pénal est complété par un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 225-15.* – Le fait de harceler un salarié dans le but de porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychique est puni de deux ans d'emprisonnement et de 500_000 F d'amende. »