



# ÉTATS GÉNÉRAUX DU DROIT SOCIAL



JEUDI  
21 OCTOBRE  
2021

**ADAPTER**

**LA RELATION DE TRAVAIL**

**APRÈS LA SORTIE**

**DE LA CRISE COVID.**

**#EGDS2021**

[www.cnb.avocat.fr](http://www.cnb.avocat.fr)



# COMMENT TRAITER ET PRÉVENIR LES RPS

Focus sur l'enquête interne et l'Avocat enquêteur

## INTERVENANTS

Wilfrid SAMBA-SAMBELIGUE, avocat au barreau de Grenoble, ancien bâtonnier, ancien membre du CNB



# PLAN: L'AVOCAT AUX CÔTES DU SALARIÉ

1. Définition des RPS
2. Obligation de prévention des risques
3. Risque contentieux
4. Comment identifier une situation de RPS? Exemple du harcèlement moral
5. Harcèlement moral et pouvoir de direction
6. Pouvoir de sanction et RPS
7. Que doit faire le salarié?
8. Effet de la dénonciation de RPS
8. Conclusions



# 1. DÉFINITION DES RPS

## Définition

« Les risques psychosociaux sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». (Anact)

## Exemples de RPS

Stress	Dépression	Burn out
Harcèlement moral ou sexuel	Travailleur isolé	La mise à l'écart d'un salarié (bore-out)

## 2. L'OBLIGATION DE PRÉVENTION DES RISQUES



**Identifier** les risques par le **DUERP** y compris les RPS

**Former** le salarié aux risques du poste de travail, former aux risques sur le harcèlement sexuel, moral, propos sexiste (intégré au code du travail art.L1153-1 al 1 du CT).

Loi du 2/08/2021 : création d'un passeport prévention pour chaque salarié des formations à la santé et à la sécurité au travail

**Adapter** si besoin le poste de travail avec la médecine du travail

Obligation de l'employeur, art. L4121-1 du CT  
Article 1152-4 du CT sur prévention harcèlement moral

Evolution de la jurisprudence d'une obligation de sécurité résultat vers une obligation de moyen renforcée depuis 2015.

# 3. RISQUES CONTENTIEUX

- Action en résiliation judiciaire du contrat, demande de nullité d'un licenciement intervenu pour inaptitude en cas de harcèlement moral ou sexuel.. Et leurs conséquences indemnitaires
- Demandes de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice distinct (Cass soc 27-11-2019 n° 18-10.551)
- Faute inexcusable de l'employeur

## Mode de preuve aménagé en faveur du salarié en cas de harcèlement :

**Article 1154-1** : le salarié présente des faits qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement, l'employeur doit démontrer que ses agissements ne sont pas du harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Il appartient aux Juges d'examiner l'ensemble des faits présentés et d'apprécier si les faits pris dans leur ensemble laisse présumer un harcèlement.

# 4. COMMENT IDENTIFIER UNE SITUATION DE RPS ?

## EXEMPLE DU HARCÈLEMENT MORAL

### Définition du harcèlement moral : article 1152-1 du CT

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

### Les caractéristiques du harcèlement moral :

- ✓ Une situation de harcèlement moral peut résulter soit de **propos** soit de **comportements malveillants** mais aussi d'une **mise au placard** (bore out).
- ✓ Le harcèlement ne suppose pas un lien de subordination : collègue, tiers (clients...)
- ✓ Le harcèlement est aussi un **délit** sur le plan pénal (article 222-33-2 du code pénal) puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

## 5. HARCÈLEMENT MORAL ET POUVOIR DE DIRECTION ?

- Les contraintes, difficultés professionnelles ou stress ne sont pas **ipso facto** rattachés à des situations de harcèlement moral
- L'employeur doit pouvoir exercer son **pouvoir hiérarchique** sans l'emploi de propos blessants, d'agressions verbales et d'attaques personnelles **contre le salarié**

*Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-41.091. –  
Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-42.958*



- Le management **directif, strict** mais non insultant ou blessant n'est pas du harcèlement moral.
- Pas de harcèlement lorsque c'est le ressenti subjectif du salarié et ne repose pas sur des éléments objectifs et des faits matériels établis



## 6. POUVOIR DE SANCTION ET RPS



❖ L'exercice abusif du pouvoir disciplinaire peut alimenter un processus harcelant, dans le cadre d'un ensemble de manœuvres pour déstabiliser le salarié

*L'employeur qui prononce des sanctions injustifiées envers un de ses salariés sera responsable d'harcèlement. Ce qui est notamment le cas d'un avertissement infondé. Par exemple, un salarié à qui son employeur n'a jamais fait de reproche et qui se voit sanctionné par 4 avertissements infondés, est victime d'harcèlement moral.*

***Cass. Soc. 22 mars 2007, n°04-48308.***

❖ Il en va de même pour les pressions disciplinaires subies par le salarié.

***Cass. Soc 18 mars 2014, n°13-11174)***

❖ *Le fait d'isoler ou de mettre à l'écart le salarié (mise au placard) constitue une situation de harcèlement moral.*

***Cass. Soc. 29 juin 2005 n°03-44055***

❖ *Il a également pu être jugé que le salarié privé d'outils de travail était victime d'harcèlement moral.*

***Crim, 16 février 2010, n°09-84013)***

❖ *Le fait d'infliger à un salarié des conditions de travail dégradantes est constitutif d'harcèlement moral.*

*Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-45208*

*Cass. Soc. 18 mars 2014, n°13-11174*

❖ *Il en va de même pour le salarié qui se voit attribuer volontairement des tâches qui dépassent ses capacités.*

***Cass. Soc. 7 janvier 2015, n°13-17602***

## 7. QUE DOIT FAIRE LE SALARIÉ

- ❖ Pour faire face à la situation vécue ou ressentie, le premier pas, et sûrement le plus important, est d'en parler, surtout aux collègues de travail.
- ❖ Il est important de relever des faits précis.
- ❖ Par ailleurs, le médecin du travail peut jouer un rôle important. En effet, sa connaissance de l'entreprise pourra s'avérer utile pour lier les événements, et notamment l'état de santé physique et/ou psychique subi aux conditions de travail.
- ❖ Le rôle des représentants du personnel n'est pas à négliger non plus. Leur intervention peut être décisif, notamment du fait du lien possible avec d'autres situations dans l'entreprises dont ils auraient connaissance.
- ❖ Tous les éléments en lien avec la situation vécue ou ressentie et considérés comme pouvant avoir un rapport avec la dégradation des conditions de travail doivent être conservés.

# 8. EFFETS DE LA DÉNONCIATION D'UN RPS ?

## A. A l'égard de l'employeur :

- **Analyser** les termes de la dénonciation
- **Constater** et **analyser** la gravité des faits dénoncés
- **Évaluer** le sérieux des allégations portées, faire un tri avec ce qui relève de la simple mésentente ou altercation avec un collègue
- **Inform**er les IRP (droit d'alerte)

## B. A l'égard des deux parties, employeur et salarié concerné :

- **Organiser** un entretien entre l'employeur et le salarié dénonciateur pour faire le tri

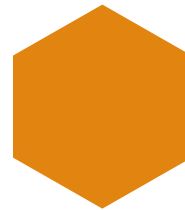
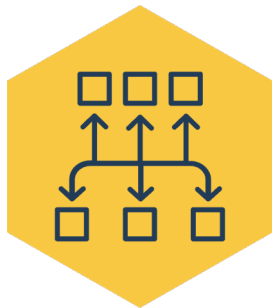
## C. Quant aux suites éventuelles :

- **Désigner** des enquêteurs et **préparer** un questionnaire, réponse par PV signé du salarié
- **Rapport d'enquête** : conclusions et préconisations
- **Sanctions** à prendre en cas de harcèlement avéré
- **Proposer une médiation, informer, apaiser**

## 9. CONCLUSIONS

- ❖ Les risques psycho sociaux et leur prévention sont devenus une préoccupation majeure dans le domaine de la santé mentale au travail, consacrée notamment par l'entrée dans le code du travail de la réglementation relative au harcèlement moral.
- ❖ C'est pourquoi il est impératif de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés, inspection du travail et médecins du travail, représentants des salariés afin de mettre en œuvre, de concert, des compétences, des savoirs, des outils complémentaires et, ainsi, aboutir à une synergie dont on ne saurait se passer eu égard à la complexité du sujet.
- ❖ Un salarié qui souhaite rompre son contrat de travail en raison de torts qu'il attribue à son employeur a un choix à faire entre différentes procédures et leurs variantes. Il doit mener une vraie réflexion sur la stratégie de rupture qu'il entend adopter selon les mobiles qui l'animent et ses priorités.
- ❖ Au-delà du juridique, il convient aussi de s'interroger quant à savoir dans quelle mesure l'action judiciaire, comportant de forts risques de victimisation, fait l'impasse sur le travail et sur son organisation. En d'autres termes, cette action permet-elle la compréhension de l'histoire, son sens, ses enjeux et, par là, contribue-t-elle à la reconstruction de la santé.

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**



JEUDI  
21 OCTOBRE  
ÉVÈNEMENT  
HYBRIDE

