



Law Cairn

Girault & Godart

LABOUR NEWS - TRAVAIL

Le harcèlement moral

Depuis 2012, les tribunaux luxembourgeois ont été confrontés à plusieurs litiges relatifs au harcèlement moral sur le lieu de travail.

A défaut de disposition législative en droit luxembourgeois concernant le harcèlement moral, les juges ont tendance à se référer, pour définir la notion, à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette directive qualifie le harcèlement moral tout comportement qui a pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant, intimidant ou offensant.

Les syndicats OGB-L, LCGB et l'UEL ont conclu une Convention relative au harcèlement et à la violence au travail qui a été déclarée d'obligation générale par un règlement grand-ducal du 15 décembre 2009. Cette convention retient que les actes de harcèlement moral se produisent lorsqu'une personne relevant d'une société commet envers un salarié ou un dirigeant des actes fautifs, répétés et délibérés ayant pour objet ou pour effet soit de fragiliser sa santé physique ou psychique, soit de porter atteinte à sa dignité ou à ses droits, soit de diminuer les conditions de travail ou de porter préjudice à son avenir professionnel.

Par un arrêt de la Cour d'appel du 13 décembre 2012 (n°37219 du rôle) a défini la notion de harcèlement moral comme « *tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

A. Quant à la personne du harceleur et le rôle de l'employeur

La personne du harceleur peut être l'employeur ou son représentant, mais aussi un collègue de travail ou un supérieur hiérarchique.

La Cour d'appel a décidé que même si l'employeur n'est pas à l'origine des actes de harcèlement sur le lieu de travail, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera quand-même engagée en raison de l'engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, découlant de l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail (Cour d'appel, 3 juillet 2014, n°39788 du rôle).

Dans cette optique, une absence de soutien ou de reconnaissance, de la part de la hiérarchie ou des collègues est un facteur aggravant des effets du harcèlement moral sur le lieu de travail, constitutif d'un comportement éminemment fautif qui entraîne la mise en œuvre de la responsabilité de l'employeur, alors que ce dernier doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral dès avoir été informé par un salarié d'actes de harcèlement moral (Cour d'appel, 3 juillet 2014, n°39788 du rôle).

Un salarié, victime d'actes de harcèlement moral, est en droit de démissionner sans donner de préavis pour faute grave dans le chef de l'employeur en cas d'omission par l'employeur de prendre des mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral. Le salarié est alors en droit d'intenter une procédure sur base de l'article 1134 du Code civil contre son employeur pour réclamer des dommages et intérêts du chef du préjudice subi de son ancien employeur ayant refusé d'intervenir pour faire cesser les agissements du harceleur.

Par un arrêt de la Cour d'appel du 16 octobre 2014 (n°39728 du rôle), il a été rappelé qu'il appartient au salarié, se prétendant victime de faits de harcèlement moral et ayant basé son action en dommage et intérêts sur l'article 1134 du Code civil, de rapporter la preuve d'une inexécution de bonne foi du contrat de travail par l'employeur, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et son préjudice.

B. Quant aux mesures à prendre par l'employeur

Tout d'abord, la Cour d'appel a souligné que la connaissance par l'employeur des actes de harcèlement moral est la condition nécessaire pour rendre fautive son omission de prendre des mesures adéquates pour faire cesser les faits de harcèlement moral. (Cour d'appel, 3 juillet 2014, n°39788 du rôle).

La Cour d'appel continue de préciser qu'après la connaissance donnée à l'employeur par le salarié des actes de harcèlement moral, l'employeur est obligé dans un premier temps de procéder à une enquête au sujet des actes de harcèlement moral lui rapportés. En revanche, la Cour souligne qu'une enquête ne peut être effectuée par l'employeur qu'à condition que le salarié, se prétendant victime, rapporte les faits de harcèlement moral dans des termes suffisamment précis (Cour d'appel, 3 juillet 2014, n°39788). En d'autres termes, il ne peut être reproché à un employeur de ne pas avoir effectué une enquête au sein de l'entreprise alors qu'il n'a pas reçu d'information, respectivement que des informations peu précises relatives à des faits de harcèlement (comme, par exemple, une lettre du syndicat de la victime portant sur de vagues imputations non circonstanciées et ne se recoupant pas en majeure partie).

Selon un jugement du tribunal de travail de et à Esch-sur-Alzette rendu en date du 5 mars 2013 (n°655/2013 du rôle), il appartient à l'employeur de veiller à ce que tout harcèlement moral ou sexuel, dont il a connaissance, cesse immédiatement en prenant toutes mesures adéquates à l'égard du harceleur.

Le tribunal du travail considère que ces mesures peuvent même consister en un licenciement étant donné que le harcèlement moral sur le lieu de travail constitue une faute au sens des dispositions du droit du travail.

En revanche, le tribunal du travail précise dans son jugement du 5 mars 2013 que même s'il appartient à l'employeur de sélectionner celle des sanctions qui lui paraît la plus adéquate

pour faire cesser immédiatement des actes d'harcèlement, la sanction choisie ne doit causer aucun préjudice à la victime du harcèlement.

Dans le cas où l'employeur décide à licencier l'auteur du harcèlement avec effet immédiat, le tribunal du travail appréciera, en cas de litige, si la sanction de licenciement pour faute grave est abusive ou non en recherchant si le comportement du salarié est un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et justifiant de priver le salarié de son préavis légal.

C. L'employeur, auteur d'actes de harcèlement moral

- Reproche de harcèlement moral non justifié, motif grave de licenciement ?

La question s'est posée de savoir si un salarié peut être licencié avec effet immédiat dans le cas où le salarié, pendant les relations de travail, a menacé l'employeur d'une plainte pénale pour harcèlement moral alors que l'employeur juge les reproches de harcèlement dénués de tout fondement.

Par un arrêt rendu en date du 13 décembre 2012 (n°37219 du rôle), la Cour d'appel a décidé qu'afin de pouvoir apprécier si la menace d'une plainte pénale pour harcèlement moral faite par un salarié constituait un motif d'une gravité telle à rompre définitivement et irrémédiablement la confiance qui doit régner dans une relation de travail normale, il fallait dans un premier temps examiner si le reproche de harcèlement moral est fondé.

En l'espèce, la Cour d'appel a retenu que le salarié n'a pas rapporté la preuve d'actes de harcèlement moral et que partant, elle a apprécié que le salarié avait commis une faute passible d'un licenciement pour faute grave en accusant et menaçant gratuitement son employeur et en essayant de lui faire du chantage et de lui lancer un ultimatum.

- Contrôle sur le travail d'un salarié, acte de harcèlement moral ?

En outre, se pose la question de savoir si un contrôle extrêmement strict par l'employeur sur tout ce que fait un salarié constitue des faits de harcèlement moral.

La Cour d'appel a été confrontée à un litige dans lequel un salarié, engagé auprès d'un Call Center, a reproché à son employeur des actes de harcèlement alors que ce dernier a enregistré des données concernant tous les appels et que sur base de ces enregistrements, il a adressé plusieurs avertissements au salarié selon lequel le salarié utilisait le téléphone professionnel à des fins privées.

La Cour d'appel a décidé que ces avertissements ne constituent pas des actes fautifs à caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité du salarié dans le chef de l'employeur étant donné que ce dernier n'a fait qu'exercer ses pouvoirs de contrôle, de direction et de sanction dans le but d'éviter de préjudicier les clients qui appellent, ce d'autant plus que l'employeur exerçait un contrôle sur l'ensemble des employés (Cour d'appel, 16 octobre 2014, n°39728 du rôle).

- Procédure d'information en cas d'incapacité de travail

Pour reprocher des actes de harcèlement moral à son employeur, un salarié a soutenu qu'il aurait été le seul à se voir soumettre à une procédure d'information plus rigoureuse en cas d'absence pour incapacité de travail, alors que son supérieur hiérarchique lui a renvoyé un courriel reprenant la procédure en cas de maladie qui a déjà été envoyé à tous les salariés y compris le salarié quelques années plus tôt. Il s'est avéré que le supérieur hiérarchique a renvoyé ce courriel au salarié alors qu'il avait informé un autre salarié de sa maladie au lieu d'en informer les ressources humaines, tel que prévu par la procédure interne.

La Cour d'appel a décidé que le rappel des dispositions légales applicables ne revêt pas un caractère vexatoire, ni humiliant à l'égard d'un salarié qui fait l'objet de ce rappel (Cour d'appel, 16 octobre 2014, n°39728 du rôle).

Partant, il s'agit de noter que le fait par un employeur d'attirer l'attention d'un employé sur une erreur commise relève du pouvoir de contrôle et de direction de ce dernier et ne saurait être apprécié comme un acte de harcèlement moral.

En conclusion, il appartient à l'employeur de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement moral, de sensibiliser et de former le personnel pour éviter les risques de harcèlement, ainsi que de proposer toute action de prévention nécessaire. Il est conseillé à un employeur d'informer ses salariés de la position de l'employeur luttant contre de telles situations de harcèlement par des notes d'information indiquant, par exemple, aux salariés d'éviter des situations ambiguës laissant place à l'interprétation et de désigner une personne interlocutrice.

Me Isabelle GIRAULT – Me Aline GODART