

# Harcèlement moral

## Une augmentation significative des cas

*Marlène Elmassian, avocate en droit social, exerce à la fois une activité de conseil et de contentieux. Elle fait le point sur les principaux sujets de 2022 couverts par les cabinets, parmi lesquels une recrudescence des problématiques liées à la question du temps de travail.*

« Le conseil en droit social ne sera pas le même en fonction de la taille de l'entreprise ». C'est le premier constat que dresse Marlène Elmassian, avocate en droit social depuis 9 ans en cabinet. « Pour les petites et moyennes entreprises, l'avocat en droit social permet d'éviter des erreurs aux conséquences parfois lourdes. »

Dernier exemple en date, son cabinet a été appelé suite à une saisine du conseil des prud'hommes : un chef d'entreprise avait renouvelé une période d'essai alors que la convention collective du salarié ne le permettait pas. « Cela entraîne des frais supplémentaires, il y a la gestion du contentieux en tant que tel et, dans un second temps, la révision de tous les contrats », explique Marlène Elmassian. « Lorsque l'entreprise est suivie au long cours par un cabinet, ce genre de situation n'existe pas. Au moindre doute l'avocat intervient, et dans ces cas précis cela n'arriverait même pas car les contrats auraient été mieux bordés à la base ».

### Des oublis qui finissent en contentieux

L'oubli de la mention « bon pour accord » sur les avenants contractuels peut aussi occasionner des complications. Autre cas fréquent : un salarié a posé sa démission, l'employeur l'accepte et édite des documents de fin de contrat sans se faire spécifier la demande de démission par écrit. « Le salarié peut faire passer cette démission pour un licenciement abusif et demander des indemnités et des congés payés supplémentaires, ce à quoi il n'aurait pas eu droit s'il avait démissionné », avertit l'avocate.

Et naturellement, selon Marlène Elmassian, la mauvaise foi existe dans les deux sens.

« Les très petites entreprises qui n'ont ni direction des ressources humaines ni juriste sont très exposées au risque de contentieux, elles ne se rendent compte de la complexité du droit et de ces risques que lorsqu'elles sont confrontées au premier contentieux. C'est là qu'elles nous appellent », reprend l'avocate qui ne compte plus les dossiers de ce type.

Pour les entreprises plus grandes, l'avocat sera appelé pour rédiger des contrats, des accords-cadre et autres accords collectifs. Son rôle sera essentiel pour consulter les instances du personnel et éviter les délits d'entrave, ou dans le cadre des négociations obligatoires entre les instances représentatives du personnel et la direction, et bien sûr en cas de contentieux, sur des sujets un peu différents des TPE.

### Les cas de harcèlement moral en hausse

L'autre volet important, en particulier sur cette année 2022, concerne les aspects liés au temps de travail, et les problèmes humains inhérents.

« On observe une augmentation significative des cas de harcèlement moral dans les entreprises », précise l'avocate.

« La pression renforcée par les moyens numériques qui permettent de joindre un collaborateur jour et nuit, notamment dans les situations de télétravail, sont au cœur de l'augmentation des cas de harcèlement », analyse l'avocate.

Les enquêtes pour harcèlement démarrent lorsque les cabinets sont saisis par une entreprise suite à un signalement. Première étape : démontrer la suspicion de harcèlement. « Lorsqu'une enquête interne ou externe commence, le salarié victime doit prouver en quoi

il se sent harcelé, cela peut être par un autre salarié ou par son supérieur hiérarchique », reprend Marlène Elmassian. Le cabinet doit déterminer qui sera associé à la procédure, et doit s'assurer que la victime, autant que la personne mise en cause, sont protégées. Dans le droit commun, la personne coupable est en effet présumée innocente jusqu'à ce que les faits soient avérés. « La gestion des témoins est une autre affaire épineuse pour le cabinet en charge : cela met souvent le trouble dans les relations. Les conséquences de ce type d'affaire dans les services sont loin d'être anodines, humainement », souligne l'experte.

### Temps de travail et burn-out

« Dans les cas de harcèlement, le ou la chef d'entreprise contacte le cabinet, qui va aider à gérer l'enquête, et va prendre en charge également l'après-enquête. Pour la gestion des dossiers de harcèlement, l'avocat peut se servir de l'expérience en conseil d'une autre entreprise, ce qui facilite les choses », indique-t-elle. Autre avantage d'un cabinet d'avocats : « Ils ont une acception du contentieux ou du pré-contentieux qui fera la différence. Ce sont des sujets qui nécessitent une connaissance fine du droit ».

Un des enjeux actuels, en matière de droit social, est donc de faire respecter le temps





## Que dit la loi sur le harcèlement ?

Selon l'article 222-33-2 du Code pénal, « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

## Qu'est-ce que le barème Macron pour les indemnités prud'homales ?

En cas de contentieux prud'homal, lorsque le juge reconnaît qu'un licenciement est injustifié, sans cause réelle et sérieuse, il peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si le salarié ou l'employeur refuse cette réintégration, le juge attribue au salarié une indemnité à la charge de l'employeur. Le montant de ces indemnités prud'homales est déterminé selon le barème Macron. Ce barème d'indemnisation encadre le montant minimum et maximum qu'un salarié peut toucher au titre des dommages-intérêts. Il varie en fonction de l'ancienneté du salarié licencié abusivement et du nombre de salariés qu'emploie habituellement l'entreprise.

Source: Portail de l'administration française Servicepublic.fr



« Le droit du travail ne connaît pas la notion d'épuisement professionnel, mais les tribunaux ont fait évoluer la jurisprudence sur cette question autour de l'obligation de sécurité de l'employeur. »

**Marlène Elmassian,**  
avocate en droit social

de travail et le droit à la déconnexion. L'avocat va s'assurer que les temps de travail sont respectés, ce qui va de pair avec le droit au repos. « Pour les entreprises qui savent qu'elles ne respectent pas les 35 heures hebdomadaires, mieux vaut, là encore, faire appel à un conseil extérieur », prévient Marlène Elmassian. « La législation est telle que l'employeur sera toujours en difficulté s'il ne respecte pas cette durée ». Pour l'experte, les cas de contentieux non liés au barème Macron ont explosé ces derniers mois (lire l'encadré). « Ils sont souvent liés à des litiges entre employeur et salarié sur la question du temps de travail ».

En cas de burn-out d'un salarié, les choses sont un peu différentes du harcèlement moral. « Le droit du travail ne connaît pas la notion d'épuisement professionnel, mais les tribunaux ont fait évoluer la jurisprudence sur cette question autour de l'obligation de sécurité de l'employeur ».

En vertu de l'article L.4121 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il s'agit d'une obligation de sécurité, qui est une obligation de résultat. L'employeur doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour éviter les situations de burn-out. ●