

LITIGES DANS LE DROIT DU TRAVAIL



LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL: OU ON EST-ON DE LA JURISPRUDENCE?

Réalisé par : Fatimzahra RAOUI

Encadré par: M.LAGHZAL

SOMMAIRE

- *L'intégration dans l'ordre juridique de la notion de harcèlement moral.**
- *Le contentieux: vous avez-dit jurisprudence?**
- *Le traitement du harcèlement moral par les juges:**
 - Quelle définition pour le harcèlement moral?**
 - Quelles responsabilités?**
 - Quelles réparations?**



LE CODE DU TRAVAIL ARTICLE L1152-1

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 professionnelle.



➤ **La Cour suprême représente la cour d'appel la plus élevée de l'État , elle fonctionne principalement comme une cour de cassation. Il s'agit d'une cour d'appel pour les affaires civiles et pénales, les procès commerciaux et les litiges relatifs au travail et à la sécurité sociale.**



➤ **Dans le cadre de ses compétences, elle constitue la juridiction de troisième instance pour la quasi totalité de ces affaires. Les motifs de recours devant la Cour suprême se limitent donc aux questions de droit matériel et aux irrégularités de procédure les plus graves.**



➤ **La Cour suprême n'est pas habilitée à statuer sur les questions concernant la conformité des lois, des règlements et des arrêtés par rapport à la Constitution et au droit international, ni sur des matières similaires.**



➤ **À l'instar des plaintes relatives à la violation de la Constitution impliquant des actes individuels qui enfreignent les droits humains et les libertés fondamentales (en d'autres termes les plaintes constitutionnelles), ces questions et matières relèvent de la compétence de la Cour constitutionnelle..**




➤ **Les avis relatifs aux questions de pratique judiciaire (en d'autres termes, elle accorde une importance généralisée aux interprétations de la loi – qu'elle accepte – émises dans les exposés des motifs des arrêts ou autres décisions de la Cour suprême ou d'une juridiction de deuxième ou de première instance).**



- **Tous les arrêts de la Cour suprême sont accessibles à l'ensemble des juridictions et au public professionnel par l'intermédiaire d'un réseau informatique.**



- **La Cour suprême attire l'attention des juridictions inférieures sur les arrêts qu'elle prononce et qui éclairent les interprétations de la loi sous un jour nouveau ou peuvent présenter un intérêt général d'une autre manière, et ce en publiant des extraits des exposés des motifs relatifs à ces arrêts dans le « Bulletin d'information des juges » (bulletin interne uniquement distribué aux juges).**

- 
- Les avis votés deux fois par an par la Cour suprême « en banc » sont publiés dans un périodique biannuel intitulé « Avis » et distribué (sur une base commerciale, au prix coûtant) à l'ensemble des juridictions (en règle générale, chaque juge reçoit un exemplaire), à d'autres institutions et à leurs membres (entre autres, le Parquet, le Barreau et les membres du Barreau désireux de le recevoir) ainsi qu'aux autres personnes intéressées, principalement des membres de la profession qui y souscrivent.



CAS DU HARCELEMENT



INTRODUCTION

La notion de harcèlement moral est entrée dans le champs judiciaire avant que le droit ne s'en saisisse pour en faire une catégorie juridique à part entière.



Dans le domaine du droit, distinguer:

*** le droit privé et le droit de la fonction publique (en matière de harcèlement moral, législation identique)**

*** le droit du travail et le droit pénal:**

-les faits de harcèlement moral relèvent de ces deux branches mais les fins ne sont pas les mêmes.



DROIT PRIVE intérêts privés lésés = faute civile

***droit du travail: rapport employeur/salarié sanctions civiles**

***droit de la sécurité sociale: rapport employeur/salarié accident du travail**

DROIT PENAL: rapport délinquant/société fautes et sanctions pénales



Qu'est ce que la jurisprudence?

- * l'ensemble des décisions de justice**
- * les décisions rendues par une juridiction**
- * certaines décisions de la cour de CASSATION**



Dans 50% des affaires, l'objet du litige est un licenciement

Dans 40% des affaires, paiement des salaires et primes

Le reste des conflits relatifs à la durée du temps de travail, les jours de repos ou de congé, les conditions d'hygiène et de sécurité et le harcèlement moral ou sexuel.



Reconnaissance des faits de harcèlement moral sur le travail:

- *Privation outil de travail, retrait des informations**
- *Tâches secondaires ou subalternes et/ou humiliantes**
- *Augmentation sensible de la charge de travail**
- *Donner des ordres à un cadre par écrit**



Reconnaissance des faits de harcèlement moral sur la personne:

- * Claquer des doigts pour appeler le salarié**
- * Pressions verbales et/ou psychologiques**
- * Sanctions sans motif et/ou répétées**
- * Intrusions dans la vie privé**
- * Humiliation devant les clients**



Reconnaissance des faits de harcèlement moral sur le travail et sur la personne:

***Travail incompatible avec l'état de santé, faire effectuer un travail sans équipement de protection**

***Absence totale de considération pour la personne pendant 10 ans.**



Le traitement juridique du harcèlement moral par les juges



Définition:

*** Une multiplicité de définition:**

-au plan communautaire approche plus vaste : harcèlement=discrimination

-droit du travail de champs d'application plus limité que le droit pénal

**-frontières entre des notions différents:
discrimination notamment syndicale, abus
de pouvoir**



Définition légale:

***éléments constitutifs:**

-agissements répétées

-ayant pour objet ou pour effet

-dégradation des conditions de travail


**portant atteinte aux droits de la personne,
à sa dignité, à sa santé ou comportant son
avenir**



L'imputation des responsabilités

*** De l'employeur personne morale
cocontractant alors qu'il n'est pas l'auteur
du harcèlement**

Mais l'employeur **es qualité est
responsable en raison de son obligation de
sécurité de résultat dans le domaine de la
santé**



*** <<L'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs; il lui est interdit dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé ou la sécurité des salariés.>>**



*** Obligation de prévention: l'absence de faute de l'employeur ne l'exonère pas de sa responsabilité.**

*** Le code vise, sans les définir, les dispositions nécessaires que l'employeur doit prendre: **OBLIGATION DE SANCTIONNER.****



L'employeur engage donc sa responsabilité du fait de ses préposés (salarié harceleur) mais il répond également des agissements des personnes exerçant en fait ou en droit une autorité sur les salariés.



La réparation des préjudices



*** Obligation de faire cesser le trouble.**

*** Tout acte (de l'employeur) est nul.
-droit d'obtenir la réintégration dans l'e/se
-paiement de dommages et intérêts**

*** Le salarié peut prendre acte de la rupture
du contrat de travail aux torts de
l'employeur.**



*** Les conséquences du harcèlement peuvent être prises en compte au titre sur la législation sur les accidents du travail.**

*** Réparation du préjudice moral y compris si prise en charge (suicide, dépression nerveuse).**