

Employeur

Protégez votre responsabilité sociale

Focus :

Stress, harcèlement moral et suicide en entreprise

Quelle est la responsabilité de l'entreprise ?

Harcèlement moral : quels sont les risques pour l'entreprise ?

- Une enquête par une autorité administrative (CHSCT, inspection du travail, DDASS ...)
- Une crise médiatique avec toutes ses conséquences (dégradation du climat social et de l'efficacité, difficultés de recrutement, baisse du chiffre d'affaire, perte de contrats...).
- Un employé harcelé démissionne : sa décision pourra être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et en produira les effets : la société devra lui verser des dommages-intérêts.
- Un employé harcelé est licencié : le tribunal pourra annuler ce licenciement et condamner la société, là encore, à verser des dommages-intérêts à la victime.
- L'entreprise a une obligation de résultat en matière de prévention de la santé et de la sécurité de ses salariés : à ce titre elle peut être recherchée et condamnée pour inaction si elle n'a pas mis en place de mesures de prévention.
- Sur le plan pénal, les auteurs du harcèlement peuvent être recherchés et condamnés.
- Un employé fait une dépression nerveuse ou se suicide : si le tribunal de la sécurité sociale qualifie la situation ou l'acte de maladie professionnel ou d'accident du travail, l'entreprise peut être condamnée pour faute inexcusable (là encore elle devra lui verser des dommages-intérêt mais également prendre en charge la rente majorée de la victime).

En pratique :

Un salarié attaque l'entreprise pour harcèlement moral ?

La charge de la preuve est à l'avantage du plaignant : il présentera de simples faits permettant de supposer l'existence d'un harcèlement. L'entreprise devra prouver que son attitude n'est pas constitutive d'un harcèlement mais s'appuyait sur des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

Une plainte faisant état d'un harcèlement est déposée auprès d'une autorité administrative ?

L'autorité mène une enquête. Le sujet gagne les media. Le stress au travail et ses conséquences sont des sujets sensibles. Fautive ou non, l'entreprise doit s'expliquer, montrer qu'elle se préoccupe du sujet, qu'elle se questionne, qu'elle agit. L'existence de cette enquête sera versée au dossier en cas d'action en responsabilité engagée à l'encontre de l'entreprise.

Un salarié se suicide ?

Après la stupeur et l'inévitable crise médiatique, la recherche d'un coupable et le risque que le tribunal de la sécurité sociale considère cet acte comme un accident du travail : l'entreprise peut alors être condamnée pour faute inexcusable. Les indemnités qu'elle devra verser aux victimes ou à leurs ayants droits seront élevées, pour certaines entreprises difficiles à supporter financièrement.

Dans tous les cas, l'entreprise devra faire son bilan : occupée à survivre économiquement et à assurer sa pérennité, elle n'a rien vu venir : elle n'a mis en place aucun système de détection du stress et du mal-être de ses employés. A ce jour, peu d'entreprises appréhendent le problème et elles l'ont toutes fait suite à de véritables drames. **Toutes les autres ne réalisent pas encore l'étendue de leurs obligations et de leur responsabilité.**

Le chantier est énorme...

Par où commencer ?

Analysez vos méthodes de management, réfléchissez à votre organisation ... et assurez-vous !

AIG Europe a développé une vraie solution d'assurance répondant, entre autres, à la problématique du harcèlement moral: l'assurance *Employeur* permet d'agir en amont des faits et de les gérer efficacement quand ils surviennent. Elle protège l'entreprise à tous les niveaux :

- **Prévention** : l'assurance *Employeur* vous permet d'appréhender les situations de harcèlement : conseil juridique et frais d'enquête interne.
- **Défense** : que l'entreprise ait quelque chose à se reprocher ou non, l'assurance *Employeur* permet à l'entreprise de se défendre à tous les stades : dès l'enquête en cas de mise en cause de sa responsabilité, et jusqu'à la condamnation et ses éventuels appels.
- **Crise et réputation** : parallèlement, l'assurance *Employeur* prend en charge les frais de gestion de crise et du rétablissement de la réputation de l'entreprise ainsi que les frais de médiation et de soutien psychologique.
- **Condamnation** : si la responsabilité civile de l'entreprise est reconnue, elle devra verser des dommages-intérêts importants à la victime ou à ses ayants droits. En présence d'une faute inexcusable elle devra également verser la rente majorée de la victime. L'assurance *Employeur* les prendra en charge et l'entreprise ne s'en trouvera pas déstabilisée financièrement, quelle que soit sa taille et ses marges de rentabilité.

Quelques exemples de condamnations d'entreprises pour harcèlement moral :

Toujours en poste, un ingénieur informaticien saisit le conseil des prud'hommes car il s'estime victime de harcèlement moral depuis de nombreuses années. Plusieurs de ses collègues témoignent de la dégradation de ses conditions de travail et de sa « mise au placard » progressive. Cette personne est suivie par un psychiatre qui atteste que « son état de souffrance au travail ». La cour d'Appel reconnaît l'existence du harcèlement et fixe le montant des dommages-intérêts que l'employeur devra verser à la victime à 50.000 euros.

Une société familiale est partiellement cédée à un actionnaire. Une de ses employés, qui est restée en poste, estime qu'elle a été progressivement écartée de ses fonctions depuis cette date. C'est pendant son arrêt maladie pour dépression nerveuse qu'elle demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail : en effet elle estime qu'elle est victime d'une rupture de son contrat de travail et de harcèlement moral. La cour reconnaît ses préjudices et condamne la société à lui verser les dommages-intérêts suivants : 30.000 euros au titre du harcèlement moral subi et 160.000 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse dont elle a été victime.

La directrice d'une association harcèle un de ses employés au moyen d'insultes et réprimandes incessantes dont certaines en public. Une lettre anonyme est envoyée à la DASS qui mène une enquête administrative. L'employé fait un infarctus du myocarde et l'inspecteur du travail le déclare inapte. Cette personne est licenciée. La caisse primaire maladie du département considère qu'il s'agit là d'un accident professionnel et la victime la saisit d'une demande de reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur. La faute inexcusable est reconnue et confirmée en appel et la cour considère que l'association n'a pas satisfait à son obligation de prévention de la santé et de la sécurité de son salarié. Elle est condamnée à payer la rente de l'accident du travail avec une majoration maximum. La cour ordonne également une expertise destinée à estimer le montant du préjudice physique, moral, esthétique et d'agrément subis par l'employé. L'association sera condamnée à verser les dommages-intérêts correspondant à ces préjudices.

Parutions sur le sujet:

[Le stress au travail](#), l'Express, 28 février 27 février 2008

[L'entreprise à l'épreuve du suicide](#), Liaisons Sociales, novembre 2007

[Stress et harcèlement moral : aperçu réglementaire et jurisprudence](#), INRS, Novembre 2006

Agissez maintenant

Visitez la page internet dédiée à l'assurance *Employeur* : http://web.aig.com/2007/esa5809/esa5809_landing.html

L'assurance est un réflexe simple et efficace

Contactez votre courtier d'assurances



AIG Europe S.A.
Tour AIG, 92 079 Paris
La Défense 2 Cedex
Tél : 01 49 02 42 22
Fax : 01 49 02 44 04
www.aigeurope.fr

BORDEAUX
Tél : 05 57 35 98 14
Fax : 05 57 35 98 13
PARIS
Tél : 01 49 02 46 58
Fax : 01 49 02 46 52

LILLE
Tél : 03 28 53 58 70
Fax : 03 28 53 57 15
LYON
Tél : 04 78 38 74 20
Fax : 04 78 37 48 44

NANTES
Tél : 02 40 89 78 00
Fax : 02 40 08 00 12
STRASBOURG
Tél : 03 88 52 81 40
Fax : 03 88 25 75 07

Entreprise régie par le code des assurances. R.C.S. Nanterre B 552 128 795 00135

AIG EUROPE EST UNE SOCIETE MEMBRE D'AMERICAN INTERNATIONAL GROUP INC. (AIG)