

HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Un Guide pour prévenir et agir

***à destination des employeurs et des
salariés de la Principauté de Monaco***

Octobre 2023

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
Objet.....	1
Bref historique.....	1
1. DEFINITIONS	3
Le harcèlement moral au travail.....	3
Le harcèlement sexuel au travail.....	3
Le chantage sexuel au travail	3
La violence au travail	3
2. ROLE DE L'EMPLOYEUR	4
Prévenir, identifier et faire cesser les faits.....	4
Désigner un référent et mettre à sa disposition les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission	4
3. ROLE DU REFERENT	5
4. ROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	6
5. RECOURS DU SALARIE VICTIME	7
Saisine du Tribunal du Travail.....	7
Conciliation	7
Mesures conservatoires.....	7
Instruction	8
Charge de la preuve	8
Protection des témoins	8
Dénonciations abusives	9
Sanctions encourues	9
Quelques illustrations jurisprudentielles	10
SOURCES DE DOCUMENTATION	10

INTRODUCTION

Objet

Le présent Guide vise à présenter, d'une part, les principaux éléments de la Loi n°1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail.

Ce texte de 15 articles protège les salariés, les stagiaires ainsi que les fonctionnaires et agents de l'Etat contre les faits de harcèlement moral ou sexuel, de chantage sexuel et de violence au travail. Pris de façon globale, ce texte concourt à prévenir et faire cesser ce type de comportement.

Ce Guide apporte, d'autre part, des éclairages complémentaires pour ce qui concerne des éléments législatifs et / ou jurisprudentiels associés.

Ensemble, ces éléments offrent une vision selon diverses entrées (employeur, référent, salarié victime, ...) permettant à chaque personne d'y trouver les premières réponses aux questions qu'elle est susceptible de se poser.

Bref historique

Si la Loi n°1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail est devenue le texte cadre en la matière, il convient de noter qu'avant sa promulgation, ce type de comportement était déjà appréhendé et sanctionné de diverses façons (code pénal, textes internationaux, jurisprudence, ...).

En effet, l'article 249-2 du code pénal, créé par la Loi n°1.344 du 26 décembre 2007, puis modifié par la Loi n°1.382 du 20 juillet 2011 relative à la prévention et à la répression des violences particulières, donnait une qualification pénale à ce type de comportement, sans utiliser la notion de harcèlement :

« Le fait de soumettre une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et du double de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26.

L'infraction définie au premier alinéa est punie de sept ans d'emprisonnement et du triple de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26 lorsqu'elle est commise :

- 1°) à l'égard de plusieurs personnes ;*
- 2°) à l'égard d'un mineur.*

Cette même infraction est punie de dix ans de réclusion et du triple de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26 lorsqu'elle est commise :

- 1°) à l'égard de plusieurs personnes parmi lesquelles figurent un ou plusieurs mineurs ;*
- 2°) en bande organisée. »*

Le 1^{er} février 2015, la Principauté de Monaco signait la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul), rendue exécutoire par l'Ordonnance Souveraine n°5.208 du 20 février 2015, texte visant également les faits de harcèlement ou de violence.

Également, le harcèlement était sanctionné par le Tribunal du Travail (TT, 18/05/2017, Z. c/ la SAM D.), qui donnait tout d'abord le fondement suivant :

« Si la notion de harcèlement est encore inconnue en tant que telle en droit monégasque, il n'en demeure pas moins que la responsabilité de l'employeur peut être recherchée à cet égard par application des règles de droit commun :

Sur le fondement de l'obligation de bonne foi prévue par l'article 989 du Code Civil,

- lorsqu'il est l'auteur, dans des circonstances liées au travail, d'agissements entraînant ou étant susceptibles d'entraîner notamment une dégradation de la santé physique ou mentale de ses salariés,*
- lorsqu'il a été informé d'une situation de harcèlement moral ou de difficultés relationnelles entre ses salariés et s'est abstenu de prendre des mesures appropriées,*

Sur le fondement de l'article 1231 alinéa 4 du Code Civil, lorsque les agissements ont été commis par un de ses employés dans le cadre du lien de préposition » avant de définir le harcèlement de la manière suivante : les faits de harcèlement doivent être des « éléments identifiables portant atteinte à la dignité de la personne et créant un environnement intimidant, hostile ou humiliant » et ne peuvent « résulter ni de contraintes de gestion, ni du pouvoir de direction de l'employeur ».

La Loi n°1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail est venue mettre en cohérence et compléter le dispositif législatif et jurisprudentiel existant en Principauté de Monaco.

Encore récemment d'ailleurs, cette loi ainsi que d'autres textes législatifs ont été modifiés par la Loi n°1.517 du 23 décembre 2021 portant réforme des dispositions relatives à l'incrimination des agressions sexuelles, laquelle est venue adapter et moderniser les dispositions existantes en la matière.

La lutte contre le harcèlement et la violence, sous toutes leurs formes, est un axe majeur des politiques publiques de la Principauté de Monaco. Le présent Guide constitue un instrument supplémentaire concourant à cet objectif.

1. DEFINITIONS

« Nul ne doit se livrer au harcèlement moral ou sexuel, au chantage sexuel et à la violence au travail. »

Aux termes de son article 2, la Loi n°1.457 du 12 décembre 2017 apporte une définition claire est précise de chacune de ces notions.

Le harcèlement moral au travail

« Le harcèlement moral au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne à des actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa dignité ou se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale. »

Le harcèlement sexuel au travail

« Le harcèlement sexuel au travail est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Pour qu'il y ait harcèlement moral ou sexuel, le texte indique clairement que l'acte doit être **répété**. Un acte unique ne saurait donc constituer un harcèlement au travail.

Le chantage sexuel au travail

« Le chantage sexuel au travail est le fait, éventuellement répété, dans le cadre d'une relation de travail ou d'une procédure de recrutement, d'user envers une personne physique de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir d'elle un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers. »

Par cette définition, à l'inverse, il apparaît clairement que **la répétition n'est pas nécessaire** pour que l'acte soit qualifié de chantage sexuel.

La violence au travail

« La violence au travail est le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychiquement, une personne dans le cadre d'une relation de travail. »

2. ROLE DE L'EMPLOYEUR

Prévenir, identifier et faire cesser les faits

Aux termes de son article 5, la Loi n°1.457 du 12 décembre 2017 précise pour l'employeur l'obligation de faire cesser tous faits de harcèlement moral ou sexuel, chantage sexuel et violence au travail dont il a connaissance. L'employeur doit également mettre en place des mesures permettant de les prévenir et de les identifier.

« L'employeur prend toutes mesures nécessaires propres à faire cesser les faits mentionnés à l'article 2 [harcèlement moral ou sexuel, chantage sexuel et violence au travail] dont il a connaissance.

Il met en place des procédures appropriées destinées à prévenir de tels faits et, le cas échéant, les identifier et y mettre un terme. À cette fin, il peut désigner, au sein de son entreprise, un référent chargé de recueillir le signalement de l'un des faits visés à l'article 2. Il informe de cette désignation l'ensemble des salariés. »

Désigner un référent et mettre à sa disposition les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission

L'employeur doit désigner un référent au sein de l'entreprise et informer l'ensemble des salariés de cette désignation. Il lui appartient également de mettre à disposition de ce dernier les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment en mettant en place une procédure d'instruction du signalement.

En dessous de l'effectif de 10 salariés, l'employeur peut désigner un référent, sans qu'il ne s'agisse d'une obligation. En cas de désignation d'un référent, l'information de l'ensemble des salariés, au même titre que la mise en place des moyens lui permettant d'assurer sa mission, restent obligatoires.

« La désignation d'un référent est obligatoire pour tout employeur personne morale de droit public, toute société qui exploite un monopole concédé par l'État et toute personne qui emploie habituellement plus de dix salariés. Dans ces cas, et outre l'information prévue à l'alinéa précédent, l'employeur informe également de cette désignation les délégués du personnel et les délégués syndicaux lorsque ceux-ci ont été élus ou désignés dans l'entreprise.

[...]

L'employeur met à disposition du référent les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il fixe la procédure d'instruction du signalement. »

Synthèse - Ainsi, pèsent sur l'employeur :

- (1) une obligation de prévention, par exemple, désigner un référent et mettre en place la procédure d'instruction du signalement, et
- (2) une obligation de réaction, dont, mettre en place les mesures propres à faire cesser les faits dont il a connaissance.

3. ROLE DU REFERENT

Aux termes de son article 5, la Loi n°1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail institue un référent au sein des entreprises afin de faire le lien entre la victime présumée et l'employeur :

« La désignation d'un référent est obligatoire pour tout employeur personne morale de droit public, toute société qui exploite un monopole concédé par l'État et toute personne qui emploie habituellement plus de dix salariés. Dans ces cas, et outre l'information prévue à l'alinéa précédent [information relative à la désignation d'un référent], l'employeur informe également de cette désignation les délégués du personnel et les délégués syndicaux lorsque ceux-ci ont été élus ou désignés dans l'entreprise.

[...]

Le référent est désigné pour une période d'une année et peut être reconduit dans ses fonctions.

Le référent transmet le signalement co-signé par l'auteur de la déclaration à l'employeur, lequel est tenu d'informer par écrit le référent et l'auteur de la déclaration des suites données à ce signalement.

[...]

Le référent ne peut être licencié par son employeur en raison de l'exercice de sa mission. Tout licenciement le concernant est soumis aux dispositions de l'article 16 de la Loi n°459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel et de son texte d'application. »

A noter - Le référent n'instruit pas la demande, il transmet uniquement le signalement co-signé à l'employeur.

Et si l'auteur présumé des faits de harcèlement, de chantage sexuel ou de violence au travail est le référent désigné ? Le recours préalable au référent n'étant pas une obligation, le salarié qui s'estime victime de tels agissements peut s'adresser directement à son employeur.

Et si l'auteur présumé des faits de harcèlement, de chantage sexuel ou de violence au travail est l'employeur ? Le salarié qui s'estime victime peut saisir le Tribunal du travail (*voir partie 5 du présent guide*), sans nécessairement avoir saisi au préalable le référent désigné, ni l'employeur, afin de faire valoir ses droits.

4. ROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

A noter - Le Service de l'Inspection du Travail ne peut qualifier des faits en harcèlement, chantage sexuel ou violence au travail. Ce pouvoir a été réservé par le législateur au seul Tribunal du Travail (voir la partie « recours du salarié victime »).

Le Service de l'Inspection du Travail veille à la bonne application de la loi, du fait de sa compétence générale attribuée par la Loi n°537 du 12 mai 1951 relative à l'inspection du travail :

« L'inspection du travail assure, dans les formes et conditions prévues par la présente loi, l'application des dispositions légales concernant les conditions du travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

[A ce titre] « Les inspecteurs du travail pourront :

1° a) Pénétrer, le jour, librement et sans avertissement préalable, dans tous les locaux où s'exerce une activité industrielle, commerciale ou artisanale et dans lesquels travaillent des personnes jouissant de la protection légale ;

b) Pénétrer, la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les locaux industriels ou commerciaux dans lesquels le travail de nuit est autorisé et où travaillent des personnes jouissant de la protection légale, ainsi que dans les locaux industriels et commerciaux où le travail de nuit n'est pas autorisé si, après enquête et rapport de l'inspection du travail, une vérification est ordonnée par le ministre d'État ;

2° Interroger l'employeur et le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des lois ;

[...]

5° Procéder, en général, à tous examens, contrôles et enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les prescriptions des lois sociales sont effectivement observées. »

A ce titre, l'Inspecteur du Travail peut notamment rappeler à l'employeur ses obligations, notamment en matière de désignation du référent, et ce, chaque année, mais également solliciter la transmission de la procédure de signalement mise en place par chaque employeur.

L'Inspecteur du Travail peut également interroger l'employeur et le personnel de l'entreprise afin d'obtenir plus d'informations sur la situation décrite par le salarié.

5. RECOURS DU SALARIE VICTIME

Synthèse – rappel

- Au-delà des moyens précédemment exposés, à savoir, une saisine du référent désigné au sein de l'entreprise, ou de l'employeur directement ;
- Le salarié dispose d'autres voies, avec une saisine du Tribunal du Travail.

Saisine du Tribunal du Travail

La Loi n°1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail permet au salarié de saisir le Tribunal du Travail afin de faire valoir ses droits.

En effet, la Loi n°1.457 a confié tout différend né sur les fondements des faits de harcèlement, chantage sexuel ou violence au travail qu'elle encadre, au Tribunal du Travail, et a ainsi confié des pouvoirs élargis au juge saisi par une victime présumée.

La saisine du Tribunal peut se faire directement, sans nécessairement avoir saisi l'employeur au préalable.

« Le Tribunal du Travail connaît de tous les différends nés sur le fondement de l'article 2, à l'exception de ceux impliquant des fonctionnaires ou des agents de l'État, de la Commune ou des établissements publics. [...] »

Conciliation

« [...] [Le Tribunal du Travail] ne peut en connaître par voie de conciliation, à moins que la personne qui allègue être victime d'un fait mentionné audit article ne le requière expressément. »

Par exception au contentieux général, le législateur a prévu que **la voie de la conciliation n'était possible qu'à la demande de la victime.**

Procédure

« Le Tribunal du Travail est saisi par voie de requête adressée au Président de son Bureau de jugement ou, conformément au second alinéa de l'article précédent, de son Bureau de conciliation.

Le Secrétaire du Tribunal convoque les parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal. Pour le reste, la procédure applicable est celle prévue par la Loi n°446 du 16 mai 1946, modifiée. »

Mesures conservatoires

« Le Tribunal du Travail peut, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures propres à empêcher ou faire cesser un fait mentionné à l'article 2.

Ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées conformément à la procédure de référé prévue par la Loi n°446 du 16 mai 1946, modifiée. »

Le Tribunal du Travail peut donc prendre des mesures conservatoires, dans l'attente de l'instruction de la procédure et du jugement rendu.

Instruction

« Après avoir analysé lesdits faits, il appartient au juge d'estimer si, pris dans leur ensemble, ceux-ci constituent un faisceau d'indices graves, précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, d'un chantage sexuel ou de violence au travail. [...] »

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en tant que de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Charge de la preuve

La charge de la preuve incombe à la personne qui se prétend victime de harcèlement :

« Il incombe à la personne qui allègue être victime d'un fait mentionné à l'article 2 [harcèlement moral ou sexuel, chantage sexuel et violence au travail] d'établir, par tous moyens conformes à la loi, les faits qui permettent d'en présumer l'existence. »

En conséquence, il convient dans ce cas de récolter un maximum d'éléments pour permettre à l'employeur dans un premier temps, et au juge ensuite, de faire cesser les actes et, le cas échéant, de les sanctionner.

« [...] En tout état de cause, il incombe au défendeur de prouver que les faits ainsi établis ne sont pas constitutifs d'un harcèlement, d'un chantage sexuel ou de violence au travail et que lesdits faits résultent d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, chantage sexuel ou violence au travail. »

Conformément au respect du principe du contradictoire, la personne accusée de harcèlement, de chantage sexuel ou de violence au travail peut apporter tous les éléments démontrant que les faits établis ne caractérisent pas l'un des faits prohibés.

Protection des témoins

De plus, le texte a mis en place des protections pour les victimes mais également pour les personnes ayant témoigné :

« Aucun employé ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière pour avoir subi ou refusé de subir l'un des faits mentionnés à l'article 2, pour en avoir témoigné ou pour l'avoir relaté. »

Toute sanction ou toute mesure prise en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa est nulle et de nul effet. »

Dénonciations abusives

En revanche, afin d'éviter d'éventuels abus, le législateur a précisé que :

« Tout employé ayant délibérément fait une fausse déclaration portant sur la commission ou la non-commission par autrui de l'un de ces faits est également passible de sanctions disciplinaires. »

« Celui qui agit devant le Tribunal du Travail en invoquant, dans l'intention de nuire, les dispositions de la présente loi, peut être condamné à une amende civile dont le montant ne peut excéder trois mille euros, [...] des dommages et intérêts qui pourraient être réclamés par le défendeur ou des sanctions pénales encourues. »

Sanctions encourues

Fait	Peine	Fondement
Harcèlement moral	<ul style="list-style-type: none">• Peines d'emprisonnement pouvant aller de six mois à deux ans, d'un an à trois ans, de deux ans à cinq ans selon conséquences engendrées (maladie, incapacité totale de travail, ...)• Amende pouvant aller de 18 000 à 90 000 euros, ou au double de ce montant, selon les conséquences engendrées (maladie, incapacité totale de travail, ...)	Article 236-1-1-1 du Code Pénal
Harcèlement et chantage sexuel	<ul style="list-style-type: none">• Peines d'emprisonnement pouvant aller de trois ans à cinq ans• Amende pouvant aller de 18 000 à 90 000 euros, ou au double de ce montant	Article 260-3 du Code Pénal

« Le minimum de la peine d'emprisonnement [...] est porté au double lorsque l'infraction a été commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Il en est de même lorsqu'elle a été commise sur une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance étaient apparents ou connus de son auteur. »

En droit commun - En dehors de la relation de travail, la responsabilité encourue par l'auteur d'un fait de harcèlement, de chantage sexuel ou de violence reste soumise aux règles de droit commun, au fondement notamment de l'article 1229 du Code Civil : *« Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».*

De tels faits sont également qualifiés sur le plan pénal et la responsabilité de l'auteur relève, quant à elle, par exemple, des articles 236-1 (harcèlement moral), 260-1 (harcèlement sexuel), 260-2 (chantage sexuel) du Code Pénal.

Quelques illustrations jurisprudentielles

- « *L'existence de trois avertissements, dont deux notifiés le même jour pour sanctionner des fautes différentes, ne suffit pas à démontrer le harcèlement* » (TT, 7 juillet 2005, GA c/ la SAM R.).
- Le Tribunal estime qu'il y a harcèlement moral lorsque l'employeur a eu, à plusieurs reprises des propos que la salariée a ressentis comme déplacés sans que celui-ci ne réagisse et cesse toute familiarité (TT, 17 septembre 2020, Mme L. c/ T.).
- Ne caractérise une situation de harcèlement une liste des appels WhatsApp, un courriel rédigé par elle-même et un courriel d'un Docteur reprenant les doléances de la salariée pour permettre d'établir que la salariée aurait été personnellement victime d'agissements répétitifs, abusifs, excessifs et vexatoires (TT, 24 septembre 2020, Mme K. c/ R.M.).
- Est nul et de nul effet le licenciement qui est la conséquence directe des violences subies par le salarié et de sa légitime réaction, celle de déposer plainte (TT, 8 juin 2022, M. K. c/ B. C.).
- Ne caractérise pas une situation de harcèlement le fait d'être écarté de plusieurs réunions dans un contexte de dysfonctionnements que la Direction reproche au salarié dans le cadre du licenciement (TT, 18 novembre 2022, M. B. c/ E.).
- Caractérise une situation de harcèlement le fait de procéder à plusieurs rétrogradations arbitraires et injustifiées tout en maintenant une surcharge de travail sur le salarié et sans apporter de solutions à la suite d'alertes du salarié (TT, 2 décembre 2022, M. S. c/ M. I. C.).

SOURCES DE DOCUMENTATION

Pour aller plus loin : consulter le site internet officiel du Gouvernement Princier chargé de diffuser la législation et la jurisprudence monégasques - <https://legimonaco.mc/>.