

"Insaisissable harcèlement moral au travail: atmosphères, rapports de force et non-dits"

Annalisa Casini, Université Libre de Bruxelles

Ce jugement me semble bien laisser transparaître les difficultés que la loi peut parfois rencontrer pour rendre compte de la complexité de la réalité du terrain.

Le harcèlement moral au travail est une problématique composite et multidimensionnelle qui peine, en effet, à être réduite à un schéma qui oppose simplement un « plaignant » et un « accusé ». La difficulté d'en donner une définition claire et objective est frappante (cf. section 6.2.1.1). Les juristes, malgré le consensus quant à son caractère « *abusif et répété* », semblent n'avoir d'autres choix que de donner une définition de ce phénomène « par la négative ». Ainsi, tour à tour, le harcèlement moral « n'est pas » de la violence, « n'est pas » un excès d'autorité, « n'est pas » un conflit entre personnes, ou alors, il l'est (!) mais sous des formes perverses et le plus souvent imperceptibles et donc d'autant plus compliquées à rendre explicites aux yeux de la loi.

L'une des difficultés majeures qui font obstacle à la production d'une définition opérationnalisable du harcèlement moral se pose, j'en fais l'hypothèse, dans la nécessité apparente de devoir décrire le phénomène en se référant à des conduites. Le fait de centrer l'analyse sur les comportements, qui doivent être par ailleurs « *abusifs et répétés* » pose d'abord le problème de la quantification du qualitatif : comment établir qu'un comportement subjectivement perçu comme harcelant il l'est bel et bien ? Comment établir qu'il s'agit bien du même comportement répété à l'identique à plusieurs reprises ? Que faire dans les cas où les comportements qui visent à fragiliser la personne sont nombreux mais différents entre eux ?

Par ailleurs, le harcèlement moral ne concerne pas seulement des individus (c'est à dire les acteurs mettant en place les comportements) mais aussi l'entreprise elle-même, en tant que cadre de référence, avec son organisation, ses procédures et ses pratiques locales qui, de par leur nature, sont difficiles à contraindre dans un schéma dichotomique. Le harcèlement moral n'est pas simplement une question de bourreaux et de victimes ! Il est aussi et avant tout une question d'environnement et de climat au sein d'une entreprise. Il est intrinsèquement lié au contexte économique général ainsi qu'aux normes contextuelles (explicites et implicites) lesquelles, comme dit Christophe Dejours, laissent la place à l'ambiguïté ainsi que la rationalisation et banalisation du mal à l'endroit du travailleur ou de la travailleuse désigné-e. Ainsi, quelle place donne la loi à l'informel et aux non-dits ? Car le harcèlement moral, se nourrit justement de ces silences et de l'absence des règles. Le harcèlement devient alors une sorte de jeu sournois dans lequel, les détenteurs du pouvoir agissent tantôt dans le registre formel, tantôt dans celui informel, et cela de manière arbitraire dans le but de déstabiliser la victime. Un exemple de cette zone grise qui existe entre la stricte application du règlement formel et pratiques informelles effectivement mises en place est présent dans le jugement en question là où « *l'appelant reproche aussi à l'intimée le contrôle systématique de ses absences pour maladie* », question à laquelle le juriste répond que « *le fait, contrôle systématique, n'est pas établi et, le serait-il, il s'agit d'un droit dont dispose tout employeur pour contrôler la réalité de l'incapacité* ». Bien sûr, il ne fait aucun doute que l'employeur a le droit de contrôler la véracité des dires de ses employés... mais le fait-il systématiquement et pour tout le monde ? Comment établir devant la loi où se situe la frontière qui fait qu'un comportement « habituel et accepté par tout le monde » devienne un comportement « à l'encontre du règlement formel » ? En d'autres termes, comment peut-on reconnaître les motivations des parties en conflit si l'on se limite à l'observation de leurs comportements ?

En se tournant maintenant vers le cas spécifique qui est jugé ici, mon impression est que les faits évoqués par l'appelant ne sont en effet pas symptomatiques d'une situation de harcèlement. Je me demande alors quelle motivations (ou quel conseiller) a poussé l'appelant à choisir ce cadre explicatif. Mon impression est que pour le harcèlement moral, comme pour d'autres problématiques (telles que, par exemple, le burnout), le manque de définition consensuelle et univoque ainsi que la sur-médiatisation de certains cas, ont eu pour effet de vider progressivement cette notion au point que pour certaines personnes, tout geste perçu comme malveillant est automatiquement expliqué en référence à un éventuel harcèlement subi.

Ainsi, de manière plus générale, on pourrait pointer du doigt le décalage qui existe entre, d'une part, la définition détaillée et multidimensionnelle que les sciences sociales donnent du harcèlement moral et, d'autre part, la nécessité des juristes de donner une définition discrète et opérationnelle devant servir de cadre incontestable pour les preuves amenées par les parties. Ce manque de correspondance entre le cadre analytique et celui légal peut ainsi devenir déroutant pour les individus eux-mêmes. Une clarification de la notion de harcèlement moral sous le prisme légal pourrait à terme aider les individus à mieux comprendre leurs interactions professionnelles ainsi que le contexte dans lequel ils et elles évoluent en tant que travailleurs.

Envoyé le 23/10/2012