



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

Employeurs en Allemagne : la notion de harcèlement moral

9 décembre 2021

En Allemagne, la notion de harcèlement moral (en allemand : *Mobbing*) n'est pas définie par la loi et ne constitue pas une base juridique permettant aux salariés se sentant harcelés de faire valoir de quelconques prétentions. De nombreux salariés invoquent facilement le harcèlement moral lorsqu'ils se sentent offensés ou traités de manière inéquitable, ou lorsqu'ils considèrent que les instructions de leurs supérieurs sont absurdes. Cependant, le droit du travail allemand ne donne à cette notion aucune définition légale d'application générale. Seule la jurisprudence a tenté de l'explicitier quelque peu. La Cour de Justice de l'Union Européenne a décrit le harcèlement moral comme « *une conduite abusive qui se matérialise par des comportements, paroles, actes, gestes ou écrits manifestés de façon durable, répétitive ou systématique* » (CJUE, 13/07/2018 - T-275/17 Michela Curto/Parlement et T-377/17 SQ/BEI - Communiqué de presse du 13/07/2018). La cour fédérale du travail allemande le définit comme « *la manifestation d'hostilité, le harcèlement ou la discrimination systématiques des salariés entre eux ou par des supérieurs hiérarchiques* » (BAG, 15.01.1997 - 7 ABR 14/96 - BAGE 85, 56).

Le harcèlement moral peut être infligé par des collègues, par des supérieurs hiérarchiques ou par l'employeur. L'employeur est tenu, en vertu de la loi allemande sur l'organisation des entreprises et de l'obligation de sollicitude en découlant, de protéger les salariés victimes de harcèlement moral. Il est tenu d'utiliser les moyens mis à sa disposition par le droit du travail pour mettre fin à tout problème de ce type dont il prend connaissance. Il s'agit notamment, selon la gravité du cas, du rappel à l'ordre ou du blâme, de l'avertissement, de la mutation ou, en dernier recours, du licenciement des salariés auteurs de harcèlement moral.

Outre l'obligation de sollicitude, l'employeur est également soumis à des obligations en vertu de la loi générale allemande sur la non-discrimination. Celle-ci dispose que des mesures appropriées doivent être prises pour protéger tout salarié victime d'un harcèlement fondé sur une des



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
F + 33 (0) 1 53 93 82 99
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
F + 49 (0) 7221 30 23 725
baden@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

caractéristiques protégées par cette loi. La loi générale allemande sur la non-discrimination ne protège pas de toutes formes de harcèlement moral mais s'applique uniquement aux discriminations liées à la race, l'origine ethnique, la religion et les convictions, l'âge, le sexe, le handicap ou l'identité sexuelle.

En Allemagne, un employeur qui ne respecte pas son obligation de sollicitude, en ce qu'il néglige de prendre des mesures pour mettre fin au harcèlement moral d'un salarié, peut être tenu de verser des dommages et intérêts. Une condamnation à verser des indemnités de préjudice moral au salarié est également possible. En outre, il est envisageable que le salarié victime de harcèlement moral réclame des dommages et intérêts sur le fondement de la loi générale sur la non-discrimination. En pratique, un salarié qui porte plainte pour harcèlement moral doit toutefois surmonter certains obstacles. Souvent, les plaintes des salariés échouent parce qu'ils exposent les faits de manière trop vague ou manquent de preuves. Ainsi les conflits liés à l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur ne sont généralement pas pris en compte, sauf si les instructions sont exceptionnellement et manifestement arbitraires et harcelantes.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question complémentaire à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr