

LE STATUT JURIDIQUE DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AUX ÉTATS-UNIS



L. CAMILLE HÉBERT

Titulaire de la Chaire Carter C. Kissell, Professeur de droit, Michael E. Moritz College of Law de l'Université de l'Etat de l'Ohio

Dans de nombreux pays, il existe des interdictions légales spécifiques contre le harcèlement psychologique ou l'intimidation sur le lieu de travail, certaines de ces interdictions imposant spécifiquement aux employeurs de prendre des mesures pour empêcher que de tels comportements ne se produisent¹. Aux Etats-Unis, la loi est à la fois moins spécifique et plus aléatoire en ce qui concerne l'existence d'un devoir imposé aux employeurs face à ce type de comportement. La raison de cette différence réside dans le fait que la loi aux Etats-Unis n'interdit pas spécifiquement le harcèlement psychologique au travail. Les employeurs sont simplement tenus d'agir ; ils ne peuvent être tenus responsables que dans les cas où ils omettent d'agir et dans la mesure où le harcèlement psychologique viole une autre interdiction légale. Nonobstant des efforts déployés pour adopter une loi visant spécifiquement à interdire le harcèlement psychologique en milieu de travail, il n'existe toujours pas de législation spécifique à ce jour².

1 En France, par exemple, le Code pénal et le Code du travail interdisent le harcèlement moral et les employeurs ont un devoir spécifique de prévention. Art. L1152-1 du Code du travail ; Art. 222-33-2 du Code pénal.

2 Le professeur David Yamada a été un ardent défenseur de la reconnaissance juridique du harcèlement psychologique en milieu de travail et a rédigé une loi type, le *Healthy Workplace Bill*, qui a servi de base aux projets de loi présentés dans plusieurs Etats. Voir D. C. Yamada, *Crafting a Legislative Response to Workplace Bullying*, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 2000, n° 8, p. 475.