

## LE HARCELEMENT MORAL

### I – QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT MORAL ?

#### **Harcèlement moral**

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel» article L 1152-1 du Code du Travail.

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes, notamment :

- critiques incessantes, sarcasmes répétés
- brimades, humiliations
- propos calomnieux, insultes, menaces.
- « mise au placard », conditions de travail dégradantes
- refus de toute communication
- absence de consignes ou consignes contradictoires
- privation de travail ou charge excessive abusive
- tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions

#### Trois éléments caractérisent le harcèlement moral :

=> 3 conditions :

- des agissements répétés de harcèlement moral ;
- ces agissements intentionnels ou non, occasionnent une dégradation des conditions de travail
- la dégradation des conditions de travail « *est susceptible* » de causer un dommage au salarié soit en portant atteinte à ses droits et à sa dignité, soit par une altération de la santé physique ou mentale, soit par la compromission de son avenir professionnel. Ces effets peuvent être cumulatifs ou non.

#### Harcèlement moral et situation de stress

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des pouvoirs de l'employeur : pouvoirs d'organisation du travail, de contrôle, ainsi que disciplinaire, dès lors qu'ils s'expriment sans comportement inacceptable de nature physique, psychologique ou sexuel.

Il se différencie également d'une situation de stress ressentie par le salarié qui peut résulter de contraintes de travail ou de difficultés relationnelles.

Les partenaires sociaux ont signé le 26 mars 2010 un « accord sur le harcèlement et la violence au travail » qui donne dans son article 2 une définition, description et identification du harcèlement et de la violence au travail et de leur lien avec les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise.

L'accord invite les branches professionnelles à en assurer la promotion, le suivi et l'évaluation.

Jusqu'à son extension il n'engage que ses signataires.

Il peut être consulté sur le site du Ministère du Travail : [travailler-mieux.gouv.fr](http://travailler-mieux.gouv.fr)

## **Harcèlement discriminatoire**

Ce type de harcèlement se rattache au texte traitant de la discrimination. Il ne nécessite pas que soient réunis les trois éléments énoncés par l'article L1152-1 CT pour caractériser le harcèlement moral.

Ainsi, un seul acte suffit à caractériser le harcèlement discriminatoire dès lors que cet acte peut être relié à un des 18 motifs prohibés énoncés par l'article L1132-1 du code du travail qui définit la discrimination.

Ex. des propos racistes tenus sur le lieu de travail à une seule reprise et qui ont eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant, sont de nature à caractériser un harcèlement discriminatoire.

Le harcèlement discriminatoire n'a pas d'incrimination pénale contrairement au harcèlement moral. Il peut donner lieu à des poursuites devant le conseil du prud'homme. Dans ce type d'action, le salarié bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve telle que le prévoient les dispositions de l'article L1134-1 du CT

## **Quelles sont les obligations de l'employeur ?**

Il revient à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés (article L 4121-1 du code du travail- ancien L230-2). Il doit notamment prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral (article L 1152-4 du code du travail – ancien L122-51).

L'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, identifie les mesures que doit prendre l'employeur pour prévenir ces situations dans le cadre de cette obligation d'évaluation des risques professionnels.

**Le règlement intérieur** doit rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral dans l'entreprise.

## **Qui peut être mis en cause pour exercer des actes caractérisant harcèlement moral ?**

- l'employeur
- des collègues
- toute autre personne substituée à l'employeur

## **Qui est protégé, de quelle façon ?**

La loi protège les victimes de harcèlement moral et les personnes qui témoignent en leur faveur. La protection vise :

- Les salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail ; employés de maison ; les concierges ; employés d'immeubles à usage d'habitation ; les assistantes maternelles ; les marins.
- Les témoins ou personnes ayant relatés de tels agissements ;

Toute sanction, rupture de contrat, mesures discriminatoires prise à l'encontre des victimes et/ ou témoins est nulle. Le salarié licencié peut demander à être réintégré, ou demander des dommages intérêts.

## **Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur du harcèlement moral ?**

- ⇒ **Sanctions disciplinaires** à l'encontre de tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral.  
Article L 1152-5 du code du travail
- ⇒ **Sanctions civiles** : toute personne qui se rend coupable de harcèlement moral, que ce soit l'employeur ou un salarié de l'entreprise, peut être condamné à indemniser la victime.

### => **Sanctions pénales**

- La loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 publiée au JO du 10 juillet 2010 aligne les peines prévues par le code du travail sur celles retenues jusque là par le code pénal : soit une amende de 15 000 € et un an d'emprisonnement en cas d'infraction aux dispositions de l'article L1152-1 (article de pénalité modifié : L1155-2 CT).

La juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée. Et son insertion dans les journaux désignés

## **II - QUE FAIRE EN CAS DE HARCELEMENT MORAL :**

### **① Caractériser la situation :**

Dès les premiers agissements, il est indispensable d'établir un récit précis des faits et de leur chronologie par la tenue d'un carnet de bord, en vue de la constitution d'un éventuel dossier et de l'élaboration de preuves.

En cas d'action civile en justice, le plaignant (salarié) doit rapporter les **éléments de fait** permettant de présumer l'existence d'un harcèlement (établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants) ; la partie défenderesse (employeur) devra prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Par ailleurs, il est important de ne pas rester dans l'isolement mais de communiquer et de se faire aider et accompagner tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

### **② Se faire aider en faisant appel aux relais internes et externes à l'entreprise :**

#### **A) Relais internes :**

##### **➔ Institutions Représentatives du Personnel :**

Le salarié peut faire appel aux **délégués du personnel** de l'entreprise, s'ils existent. Ils peuvent en effet saisir l'employeur de toute atteinte à la santé physique et mentale d'un salarié. Celui-ci est alors tenu de procéder sans délai à une enquête et de prendre les dispositions pour remédier à cette situation (article L 2313-2 du code du travail –ancien L422-1-1).

**Le CHSCT**, dans les entreprises occupant 50 salariés et plus, a notamment pour mission de contribuer à la santé physique et mentale des salariés. Le salarié peut le saisir pour qu'il propose des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

Les **organisations syndicales** peuvent ester en justice en lieu et place du salarié après avoir reçu son accord écrit

##### **➔ Le médecin du travail**

Il est conseillé de prendre rendez vous avec le médecin du travail qui suit l'entreprise. Il s'agit en effet d'un interlocuteur privilégié en matière de souffrances au travail.

Le médecin du travail peut être rencontré en dehors des locaux pour un entretien médico-professionnel et un examen médical à la demande du salarié qui n'a pas à en informer son employeur.

Le médecin du travail est tenu au secret professionnel ; il est à l'écoute du salarié et peut lui apporter une aide au regard de la situation au sein de l'entreprise. Il peut par exemple conseiller à l'employeur des mesures telles que l'aménagement du poste, voire une mutation justifiées par des considérations relatives à la santé physique et mentale. Il peut également l'orienter vers une consultation médicale spécialisée dans un service de pathologie professionnelle ou vers une structure spécialisée dans la prise en charge de la souffrance au travail.

##### **➔ L'employeur.**

Le salarié, après avoir pris les conseils utiles, peut saisir directement par écrit l'employeur des faits dont il s'estime victime. Ce dernier, compte tenu de ses obligations qui engagent sa responsabilité pénale, doit prendre toutes mesures nécessaires au rétablissement de conditions de travail normales.

## **B) Relais externes :**

### **→ Le Médiateur :**

Un médiateur peut être saisi par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Les parties se mettent d'accord sur le choix du médiateur.

Modalités de la médiation : elle a pour finalité d'aboutir à la conciliation des parties ; le médiateur leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement. (Article L 1152-6 du code du travail)

### **→ L'Inspection du Travail :**

Son rôle est d'écouter, d'analyser les situations, conseiller les personnes et agir selon les moyens dont elle dispose. En cas d'infractions caractérisées et objectives, l'inspection du travail a la possibilité de relever l'infraction par procès verbal transmis au Procureur de la République.

**Organisations syndicales représentatives : s'adresser** aux Unions départementales de syndicats de salariés

**La HALDE, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et l'Egalité**, peut être saisie par courrier motivé sur les situations de discrimination exclusivement au :

11, rue Saint Georges - 75009 PARIS

Tel : 08 1000 5000 du lundi au vendredi de 8h à 20h pour obtenir des informations sur vos droits.

(Coût d'un appel local à partir d'un poste fixe) [www.halde.fr](http://www.halde.fr)