

HARCÈLEMENT MORAL



Le harcèlement moral peut prendre des formes très différentes : insultes, critiques, mise au placard, intimidations ou encore humiliations. Aucune liste de faits ne caractérise le harcèlement moral. Quelle est la définition du harcèlement moral ? Comment agir en cas de harcèlement moral ? Quelles sanctions en cas de harcèlement moral ?

Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral se retrouve dans le Code du travail mais aussi dans le Code pénal.

L'article L1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral de la manière suivante : "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel". Le Code du travail n'énumère donc pas une liste de faits susceptibles de constituer des agissements de harcèlement moral. L'essentiel semble être l'objet ou l'effet de ses agissements.

L'article 222-33-2 du Code pénal précise que le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés, ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende.

Des exemples de faits qui peuvent constituer un harcèlement moral :

Atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes :

- 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

Les expressions sont également partie prenante d'un harcèlement moral :

- « on ne fera jamais rien de toi, trop nul »
- « va faire ça, au moins tu serviras à quelques chose »
- « si vous voulez poursuivre votre carrière, prenez garde »
- « Vos résultats ne sont pas à la hauteur de nos attentes, je crains pour votre avenir »
- « Vous n'avez pas la stature pour ce poste »
- « Vous avez un crédit en cours je crois, faites en sorte de maintenir un revenu chaque mois »
- « Si vous en parlez à qui que ce soit, vous aurez des problèmes »
- « Moi, je suis protégé alors fais bien attention à toi »

Qui peut être victime de harcèlement moral au travail ?

Tout salarié peut être victime de harcèlement moral et ce, quels que soient son poste, son ancienneté, l'activité et la taille de l'entreprise ou encore, le type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat de formation en alternance, etc.). Ainsi, la victime de harcèlement moral peut bénéficier de la protection de la loi qu'elle soit salariée, stagiaire ou apprentie.

Qui peut être l'auteur de harcèlement moral au travail ?

Lorsque l'on parle de harcèlement moral au travail, on pense souvent à un mauvais comportement de l'employeur. Toutefois, le harcèlement moral peut être également le fait du représentant de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou plus généralement d'une personne ayant une fonction d'autorité. Il peut alors s'agir d'une personne ayant une autorité

interne ou externe à l'entreprise (des clients ou donneurs d'ouvrage ayant autorité sur le salarié dans le cadre d'une mission d'intérim, d'un contrat de sous-traitance ou d'une mise à disposition, etc.).

Par ailleurs, il faut savoir que l'existence d'un rapport hiérarchique n'est pas nécessaire. En effet, le harcèlement moral peut être exercé entre collègues n'ayant aucun rapport hiérarchique. Le harcèlement moral peut même être le fait d'un subordonné envers son supérieur hiérarchique.

Enfin, il n'est pas obligatoire d'établir que la victime a subi un dommage. Il suffit que la situation soit susceptible de porter atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore, de compromettre son avenir professionnel.

Quels sont les éléments constitutifs du harcèlement moral au travail ?

La répétition des agissements incriminés.

Pour être constitutif de harcèlement moral, les agissements doivent être répétés. Un acte isolé, même s'il est répréhensible, ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral.

En revanche, il n'est pas nécessaire que les agissements incriminés interviennent à des intervalles rapprochés. Les faits peuvent donc être espacés dans le temps.

Enfin, la période de harcèlement peut être courte. Ainsi, quelques jours suffisent pour caractériser le harcèlement moral au travail.

Les conséquences produites par les agissements incriminés

Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements incriminés doivent être susceptibles d'engendrer l'une ou l'autre des conséquences suivantes :

- porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié : mise au placard, brimades, humiliations, manque de respect, etc. ;
- altérer la santé physique ou mentale du salarié : le salarié peut être contraint d'arrêter son travail pour dépression, de prendre des antidépresseurs, etc. ;
- compromettre son avenir professionnel.

Obligations de l'employeur en matière de harcèlement moral au travail

L'employeur a une obligation de sécurité et donc une obligation de résultat. Ainsi, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral (article L.1152-4 du Code du travail). Il lui appartient ainsi de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement moral.

Par ailleurs, l'article L.4121-1 du Code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés. A cette fin, l'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ou encore, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ainsi, l'employeur ne doit pas se contenter de mettre fin aux agissements de harcèlement moral. Il a l'obligation de tout mettre en œuvre pour que le harcèlement ne survienne pas. A défaut, il peut être condamné pour manquement à son obligation de sécurité.

Preuves d'un acte de harcèlement moral

Il n'est pas toujours facile pour une personne de prouver le harcèlement moral dont il est victime. La victime doit établir des faits "précis et concordants" permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. Elle doit donc établir la preuve des agissements ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Les preuves peuvent être rapportées par témoignages, mails, SMS, courriers, etc.

Attention, la victime doit apporter la preuve de la réalité des faits mais elle n'a pas à prouver que ces faits sont constitutifs de harcèlement.

A noter : la personne qui dénonce ou combat le harcèlement moral ne peut pas être sanctionnée pour ce motif.

Recours contre le harcèlement moral au travail

Avant de saisir le juge, vous pouvez aussi recourir à une procédure non contentieuse.

Alerter les représentants du personnel ou l'inspection du travail

Dès lors qu'elle est victime de harcèlement moral, la victime peut alerter les représentants du personnel. Ces représentants peuvent alors aider la victime dans ses démarches et disposent d'un droit d'alerte lui permettant de prévenir l'employeur de tout cas de harcèlement moral. De même, la victime de harcèlement moral peut alerter l'inspection du travail. Ce dernier peut alors décider de transmettre ou non le dossier à la justice.

Engager une procédure de médiation

La victime de harcèlement moral peut aussi engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits. Le médiateur est choisi par accord entre les deux parties. Le médiateur a pour mission de concilier les parties. Il doit ainsi soumettre aux parties des propositions écrites pour mettre fin au harcèlement.

Saisir le Conseil de prud'hommes

La victime de harcèlement moral peut également [saisir le Conseil de prud'hommes](#) afin d'obtenir réparation du préjudice subi. Cette saisine doit s'effectuer dans un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement. La procédure devant le

Conseil de prud'hommes a toujours lieu contre l'employeur même si ce n'est pas lui l'auteur direct du harcèlement. En effet, l'employeur est alors jugé pour ne pas avoir protégé son salarié contre des faits de harcèlement moral.

Saisir le juge pénal

La victime peut aussi poursuivre l'auteur du harcèlement moral devant le juge pénal. La saisine du juge pénal peut venir en complément d'une plainte devant le Conseil de prud'hommes. Ainsi, par exemple, la victime de harcèlement moral peut poursuivre l'employeur devant le Conseil de prud'hommes et le chef de service, auteur des faits délictueux, devant le juge pénal.

Saisir le Défenseur des droits

Si la victime considère que le harcèlement moral est motivé par une discrimination (par exemple, l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.); elle a alors la possibilité de saisir le Défenseur des droits.

Sanctions encourues par l'auteur du harcèlement moral

Le salarié ayant commis des actes de harcèlement moral peut se voir infliger des sanctions disciplinaires, civiles et pénales.

Sanction disciplinaire : le salarié qui a commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires : mise à pied, rétrogradation, mutation, licenciement, etc.

Sanction civile : l'auteur de harcèlement moral peut être condamné par le juge civil à verser à sa victime des dommages-intérêts.

Sanction pénale : l'auteur de harcèlement moral peut également être condamné pénalement. Le harcèlement moral constitue en effet un délit pénal puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende.