

LE HARCÈLEMENT MORAL

Santé au Travail
10-2019



LE SAVIEZ-VOUS ?

Contrairement à une opinion répandue, les victimes de harcèlement moral ne sont pas forcément des personnes fragiles. Hommes ou femmes, jeune embauché(e) ou salarié(e) expérimenté(e), cadre ou non cadre, personne n'est à l'abri d'agissements constitutifs de harcèlement moral.



Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral répond à une définition précise du Code du Travail : « aucun salarié ne doit subir des 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. (art. L.1152-1 du Code du travail).

Le harcèlement est un délit passible de sanction pénale. (art. 222.33.2 du Code pénal)

Harcèlement ? Pas harcèlement ? Comment se repérer ?

Pour qu'il y ait harcèlement moral, il est nécessaire qu'il y ait des **agissements répétés**. Un acte isolé, même grave ne suffit pas à caractériser le harcèlement moral. La répétition de ces faits peut avoir lieu sur une période courte (quelques jours) ou longue (quelques années). **De plus**, ces agissements répétés doivent avoir pour objet ou pour effet, **la dégradation des conditions de travail** du-de la salarié(e). Cette dégradation des conditions de travail

étant susceptible de **porter atteinte aux droits et à la dignité** du – de la salarié(e), **d'altérer sa santé physique ou mentale** ou de **compromettre son avenir professionnel**. Pour caractériser le harcèlement, il est donc très important de garder à l'esprit que ces conditions se cumulent (agissements répétés **et** dégradation des conditions de travail et leurs conséquences potentielles)

Précisions utiles

Harcèlement moral et lien hiérarchique : Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien hiérarchique entre l'auteur des faits de harcèlement et la victime. Le harcèlement moral peut être le fait de l'employeur, de son représentant ou d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail, du subordonné envers son supérieur hiérarchique, d'un client...

Harcèlement moral et intention malveillante : l'intention de porter atteinte au – à la salarié(e) n'entre pas en ligne de compte pour caractériser le harcèlement moral. L'intention malveillante de la part de l'auteur(e) des faits n'est donc pas nécessaire pour caractériser le harcèlement moral.



Harcèlement moral et exemples d'agissements : brimades, critiques négatives, propos vexatoires, blessants ou humiliants, discrédit du-de la salarié(e) auprès de ses collègues, de son supérieur ou de ses subordonné(e)s, gestes de mépris, reproches injustifiés, attitudes vexatoires, humiliations, cris, injures, menaces, violences, mise au placard, isolement du-de la salarié(e), rétention d'information, attribution sans justification de tâches sans rapport avec les fonctions du-de la salarié(e), tâches inutiles ou dévalorisantes ou en décalage avec son niveau de compétences, sont des exemples d'agissements pouvant être constitutifs de harcèlement moral.

Charge de la preuve : depuis la Loi Travail du 8 août 2016, « lorsque survient un litige relatif à des agissements de harcèlement moral dont il se prétend victime, le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement ». C'est à l'employeur qu'il appartient ensuite de démontrer que les faits ne relèvent pas de harcèlement moral.

Protection des victimes et des témoins : « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, .., pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou de les avoir relatés » (art. L.L1152-2 du Code du Travail). Il convient bien entendu d'être de bonne foi.

Obligations de Santé et de Sécurité de l'employeur

Cette obligation de portée générale impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés et de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. (À consulter également, fiche AVDPP « Harcèlement et agression sexuels d'avril 2018)

Pour agir, pour réagir

Vous êtes victime de harcèlement moral : Ne restez pas seul(e). Parlez-en à une personne de confiance de votre choix, consultez votre médecin-traitant et/ou le médecin du travail.

écoutez-là, aidez-la à consigner les faits par écrit et si possible dans un ordre chronologique, orientez-la vers son médecin-généraliste et/ou le médecin du travail, informez l'employeur et ne restez pas seul vous-même.

Vous êtes sollicité(e) par une personne en situation de harcèlement moral :

Dans tous les cas, n'hésitez pas à solliciter votre représentant CFE UNSA Énergies ! Il pourra vous donner plus d'informations et vous conseillera sur la conduite à tenir en pareille situation

