



Harcèlement au travail

- Guide du militant -



Harcèlement moral



Caractérisation

(Article L1152-1 C. trav)

Le harcèlement moral se manifeste par des propos ou comportements ayant pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de :

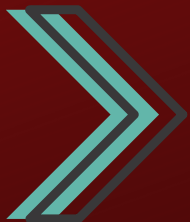
- porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- d'altérer sa santé physique ou mentale,
- ou de compromettre son avenir professionnel

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que le harcèlement soit caractérisé.

Différents types de harcèlement



- **Institutionnel** : stratégie de gestion de l'ensemble du personnel la violence relève d'un problème structurel
 - **Professionnel** : organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés précisément désignés à contourner les procédures légales de licenciement
 - **Individuel** : pratiqué dans un but gratuit de destruction d'autrui et/ou valorisation de son propre pouvoir.
- Le harcèlement d'un subordonné envers son supérieur est également reconnu.



Quelques exemples

- Critiquer systématiquement et indûment son travail ; (Cass soc 22 juin 2011)
- Donner des consignes ou des instructions et ensuite en reprocher l'application ; (Cass soc 30 mars 2011)
- Refuser de le saluer ou de lui parler directement ;
- Dénigrer l'autre auprès de l'environnement de travail ; (Cass soc 11 juill. 2012)
- Proférer des injures, des menaces, des médisances, des calomnies ;
- Traiter la personne victime de « fou », « d'instable », « d'incompétent », « de minable »... ;
- Isoler la personne, interdire aux autres salariés de lui parler ;
- Le déconsidérer, le discréditer auprès des supérieurs hiérarchiques...

Harcèlement sexuel



Caractérisation

(Article L. 1153-1 du Code du travail)

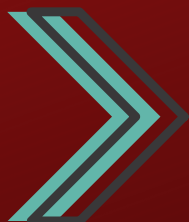
Le harcèlement sexuel se manifeste par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant
- ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

Sont assimilées au harcèlement sexuel les pressions, même non répétées, exercées dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, que ce soit pour soi-même ou pour un tiers.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que le harcèlement soit caractérisé.

De plus, l'employeur a une obligation de prévention et doit garantir la santé et la sécurité au travail.



Quelques exemples

→ Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste de façon répétée :

portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

→ propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

→ propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

→ toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est aussi assimilée au harcèlement sexuel

Recours



Toute personne victime ou témoin d'un harcèlement doit impérativement en parler ! Il est interdit de sanctionner une personne qui dénonce un fait de harcèlement.

(Article L1152-2 C. Trav)

Secteur public

Loi 13 juillet 1983

- Rappel de l'obligation de santé et de sécurité au travail
- Alerte des représentants du personnel
- Saisir l'administration: celle-ci a 2 mois pour agir, si elle refuse ou ne répond pas, il reste 2 mois à la victime pour saisir le tribunal administratif
- Médiation possible avec médiateur choisi par accord entre les deux parties
- Saisine de la justice pénale dans un délai de 6 ans
- Saisine du défenseur des droits en cas de discrimination interdite par la loi

Secteur privé

- Ecrire à l'employeur (rappel des faits et de l'obligation de santé et sécurité au travail)
- Alerte des représentants du personnel et de l'inspection du travail (Soc. 19 octobre 2011)
- Médiation possible avec médiateur choisi par accord entre les deux parties
- Saisine du Conseil des prud'hommes dans un délai de 5 ans (Article L1152-6 C. Trav)
- Saisine de la justice pénale dans un délai de 6 ans
- Saisine du défenseur des droits en cas de discrimination interdite par la loi



Preuves ?

(Article L1154-1 à L1154-2 C. Trav)

- Le salarié doit démontrer la matérialité des faits et l'employeur doit prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement
- Il faut noter par écrit tous les faits, les dater et les localiser
- Moyens de preuve: témoignages, mails, SMS, certificats médicaux, copie des documents montrant une différence de traitement, une baisse de responsabilité, etc...

Sanctions

- Sanctions disciplinaires prises par l'employeur
- Dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi
- 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende (Article L1154-1 C. trav)
- Circonstances aggravantes pour le harcèlement sexuel (abus d'autorité, abus de faiblesse...) : 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende (Article 222-33-2 à 222-33-2-2 C. Pénal)



Un problème ?
Une question ?
Contactez votre
syndicat CGT ou
votre UL →



CGT UD SOMME
cgtssomme@orange.fr