

A St Just le 17 Octobre 2017.

HARCÈLEMENT MORAL, IL FAUT SORTIR DU SILENCE !!!

Malgré sa définition légale et les sanctions prévues dans le Code pénal, de nombreux salariés sont encore victimes de harcèlement moral chaque année. Nous vous illustrons de manière concrète des agissements qui ont été retenus par le juge comme relevant du harcèlement moral. Cela vous permet ainsi de l'identifier et de le distinguer de la simple pression subie dans le cadre de l'exercice de son activité. Ces exemples vous permettront d'appréhender la notion de harcèlement afin de dénoncer de tels faits.

Comment définir le harcèlement moral ?

Les faits de harcèlement moral sont **définis** et **prohibés** aussi bien dans le **Code du travail** que dans le **Code pénal**. Chacun d'eux donne la définition de cet agissement et le Code pénal ajoute les sanctions applicables en cas de passage à l'acte.

La définition légale du Code du travail

Le Code du travail interdit tout **agissement répété** de **harcèlement moral** entraînant une **dégradation des conditions de travail** du salarié(e) susceptible :

- De **porter atteinte** aux droits et à la dignité du salarié.
- D'**altérer sa santé** physique ou mentale.
- De **compromettre son avenir professionnel**.

La définition juridique du Code pénal.

La définition figurant au sein de cet article est sensiblement la même que celle qui existe dans le Code du travail : il s'agit de propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer la santé physique ou mentale de celle-ci ou de compromettre son avenir professionnel. Ces comportements sont punis de **2 ans d'emprisonnement et de 30.000€ d'amende.**

Victime de harcèlement au travail : que faire ?

Victime de harcèlement, vous devez sortir du silence et pour ce faire, tout un panel de recours s'offre à vous. Vous ne devez pas continuer à souffrir et subir en silence. Dénoncez votre situation par lettre à l'employeur ou au médecin du travail afin qu'une sanction justifiée soit prise à l'encontre de la personne qui vous harcèle sur votre lieu de travail.

L'employeurs doit prévenir et agir face au harcèlement moral.

En tant qu'employeur, si un salarié(e) s'est confié à lui et lui a dénoncé les faits de harcèlement moral qu'il subit, il est de son devoir et de ses obligations d'**agir** rapidement et efficacement pour que de tels agissements cessent et ne se produisent pas dans l'entreprise. Il est le garant de la sécurité et la santé de ses salarié(e)s, il ne peut donc aucunement ne laisser une telle situation perdurer, si les faits s'avèrent vrais. Il est donc nécessaire de procéder à une **enquête** afin de s'assurer de la véracité des propos du salarié(e).

Exemples de harcèlement moral en entreprise :

- **Critique injustifiée :** Le fait pour un salarié(e) d'avoir subi de manière répétée et dans des termes humiliants des critiques sur son activité et des reproches devant ses collègues est constitutif de harcèlement (réflexions et critiques à chaque fois qu'elle effectuait son travail comme on lui le lui avait demandé, travail remis systématiquement en cause sous le prétexte que ce n'était pas cela qui avait été demandé, reproches sans même vérifier la réalisation, critiques incessantes, agressivité injustifiée, dévalorisation permanente...).
- **Humiliation publique :** Il en va de même lorsqu'un salarié(e) subit des propos blessants et humiliants (remarques déplacées sur la tenue, sur l'âge, sur le fait de discuter entre collègues ou de simplement ne pas être à son poste de travail...) proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique, propos corroborés par des attestations concordantes. Le salarié a obtenu 13.379 euros de dommages et intérêts.
- **Agressivité :** Le salarié(e) qui subit de son supérieur hiérarchique un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise (rétrogradation...) - sans qu'aucune explication ne soit fournie et sans qu'aucun reproche ne soit adressé - est harcelé. Il a obtenu 10.000€ en réparation du préjudice subi.
- **Tâche dépassant ses capacités :** L'attitude réitérée du refus d'adapter le poste de travail du salarié(e)s et de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités et mettant en jeu sa santé suffit à caractériser un harcèlement moral. Le salarié(e) a perçu 34.000€ de dédommagement.

Ainsi, le harcèlement moral peut revêtir des formes diverses et variées et bien évidemment, les faits énumérés ci-dessus n'en sont que quelques exemples.

A l'inverse, le harcèlement moral ne peut être utilisé par le salarié(e) comme un moyen de pression à l'encontre de l'employeur, lorsqu'il sait qu'il encourt une mesure disciplinaire en raison de ses fautes.

Si vous êtes victime de harcèlement, et que vous n'obtenez pas la fin de ces agissements en interne dans l'entreprise, vous pouvez vous adresser à l'inspection du travail ou encore porter une plainte individuelle (par courrier, suite à un rendez-vous). Sachez que l'inspecteur a une obligation de confidentialité concernant les plaintes qu'il reçoit et mènera l'enquête.

La CGT.