

A St Just le 17 Mai 2018.

**PETIT GUIDE PRATIQUE POUR FAIRE FACE
ET SORTIR D'UNE SITUATION DE HARCELEMENT MORAL**

La question du harcèlement moral est loin d'être simple à régler même si le Code du Travail l'interdit en punissant ses auteurs d'un an de prison (Art. L. 1155-2). Dans les fait, les condamnations sont rares mais cela ne veut pas dire qu'il ne faut rien faire et parfois les choses peuvent se régler avant cette extrémité.

Un syndicat représentatif peut exercer en justice contre une entreprise sur des faits de harcèlement (Art. L. 1154-2) mais pour ce faire, on comprendra aisément que **les salariés concernés doivent nous contacter directement afin de constituer un dossier pénal**. Il ne suffit pas hélas à un syndicat de se présenter devant un juge en disant Monsieur X ou Madame Y est harcelé pour gagner un procès...

La simple constitution d'un dossier peut permettre de mettre fin à une situation de harcèlement avant même toute démarche juridique.

Mais cette étape est indispensable.

Le principe de harcèlement moral est caractérisé par l'article L.1152-1 du Code du Travail :

« 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 ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Ce qui veut dire que les agissements vexatoires ou de déstabilisation doivent être répétés dans le temps pour caractériser un harcèlement moral.

Comment faire face :**1. Le Journal :**

La première chose à faire est de consigner par écrit toutes les petites remarques désobligeantes, les courriels vexatoires, les ordres contradictoires, les mises en difficulté, les altercations publiques ou non... dans un « journal » qui sera très utile par la suite.

Le simple fait d'écrire tout ça permettra au salarié harcelé de prendre un certain recul par rapport à ce qu'il subit et de se rassurer par rapport à son mal-être au travail (il en viendra peut-être même à attendre impatientement la prochaine action vexatoire pour mieux rajouter une ligne dans son carnet...).

La rédaction de ce « journal » doit être faite comme on écrirait un journal intime dans le style qui convient le mieux à la personne concernée, juste pour se rappeler quoi, qui, quand, comment...

Un salarié en situation de harcèlement moral a forcément les idées confuses et c'est normal au vu de la situation de stress intense à laquelle il est soumis. Ce journal aidera à

faire le tri plus tard. C'est aussi une façon de prendre un certain recul par rapport aux évènements. Le salarié harcelé ne doit pas hésiter à faire lire son journal à d'autres personnes de confiance (proches, syndicalistes, avocats, Inspecteurs du Travail...) pour le rassurer sur son état parce qu'il est déjà très difficile à la personne harcelée d'en être convaincue elle-même.

Attention, un harceleur n'agit pas forcément seul ce qui peut apparaître évident lors de la rédaction du journal, d'où son importance !

2. L'entretien :

La seconde chose à faire est d'informer oralement un responsable hiérarchique (Directeur ou Directeur Adjoint, RH ou non) du fait que l'on s'estime victime de harcèlement moral sans forcément entrer dans les détails ou donner de noms. Cet évènement devra évidemment être consigné dans le « journal » avec un maximum de détails. A partir de là, le harcèlement peut s'arrêter mais ça n'est pas sûr...

3. La lettre :

Envoyer un courrier RAR à l'attention du PDG pour l'informer de manière officielle de la situation de harcèlement moral. Dans cette lettre, il faut mentionner de manière factuelle et précise les différents éléments significatifs sélectionnés dans le journal (Quand, Qui, Quoi) et conclure par une formule du genre : « Tous ces évènements nuisent à ma santé et à l'exercice normal de mon travail ».

Cette lettre doit être envoyée en copie à l'Inspection du Travail, à la Médecine du Travail, aux Syndicats, au Président et au Secrétaire du CHSCT.

A partir de là, le harcèlement peut s'arrêter mais ça n'est pas sûr...

En tout cas, le fait d'envoyer les copies donne une dimension collective aux problèmes du salarié et pose les bases d'une éventuelle option juridique sérieuse.

4. La procédure juridique (prud'homale ou pénale) : Si rien ne bouge positivement, il faut prendre rendez-vous avec un avocat spécialisé en droit du travail conseillé par un syndicat pour obtenir dommages et intérêts et mettre fin à la situation de harcèlement par voie juridique.

PS 1 : L'Article L. 2313-2 du Code du Travail prévoit également la possibilité d'une enquête avec un Délégué du Personnel mais hélas, ce genre de procédure ne peut avoir de résultat constructif qu'avec une Direction bienveillante et de bonne foi, ce qui est malheureusement loin d'être le cas le plus souvent observé. Notamment en cas de « harcèlement moral de gestion ».

PS 2 : En cas d'arrêt de travail consécutif au harcèlement moral, Il n'est pas inutile que le médecin traitant mentionne « Stress post-traumatique » ou « syndrome dépressif réactionnel » dans sa prescription d'arrêt ce qui peut éventuellement permettre de faire requalifier l'arrêt maladie en AT (Accident du Travail).

PS 3 : La sécurité sociale pourra (peut-être...) reconnaître l'accident du travail en cas d'arrêt de travail lié à un événement particulier déclencheur (**exemple : votre chef vous humilie publiquement devant les collègues ou vous apostrophe violemment sur votre lieu de travail ce qui vous conduit directement chez le médecin qui constatera un lien très direct et immédiat entre votre état de santé et l'évènement survenu**).

La CGT.