



Harcèlement moral au travail

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter 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 consigne ou consignes contradictoires ;
- privation de travail ou charge excessive abusive ;
- tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Harcèlement moral, un délit pénal

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 € d'amende ».

Le harcèlement moral peut aussi être constitué par une ambiance dérangeante, oppressante ou malsaine sur le lieu de travail. La Cour d'appel d'Orléans a en effet admis cette possibilité dans un arrêt du 7 février 2017. Ainsi, ce harcèlement d'ambiance peut être constitutif de harcèlement moral.



**Le cumul et la multiplication de ces comportements
= harcèlement moral subi par la victime.**

Prévenir le risque harcèlement moral

Selon 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 ».

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral. Il doit porter à la connaissance de ses salariés les dispositions du code pénal réprimant le harcèlement moral, et collaborer avec les représentants du personnel et, s'il existe, le CSE.

Les personnes qui dénoncent ou qui combattent le harcèlement moral ne peuvent pas être sanctionnées pour ce motif. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où le dénonciateur est de mauvaise foi, et qu'il fait la dénonciation dans le seul but de nuire, par exemple en se basant sur des faits dont il connaît pertinemment l'inexactitude.

Interlocuteurs

En complément des actions de l'employeur, le **Service de Santé au Travail** peut participer à la prévention du harcèlement moral dans l'entreprise en animant des sensibilisations. Les professionnels de santé sont à votre écoute.

■ CSE et représentants du personnel

En cas de harcèlement moral, vous pouvez prévenir :

- les représentants du personnel qui pourront vous aider dans toutes vos démarches,
- le Comité Social et Economique (CSE), s'il existe, qui dispose d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur de tout cas de harcèlement moral.

■ Inspection du travail

L'inspecteur du travail pourra constater tout cas de harcèlement moral et, éventuellement, transmettre le dossier à la justice.

Où s'adresser ? <https://drees.gouv.fr>

■ Médiation

Vous pouvez aussi engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties. Se renseigner auprès de l'employeur.

■ Conseil de Prud'hommes

Vous pouvez saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi. Vous devez présenter des preuves directes ou indirectes de ce harcèlement : mails, témoignages... Vous avez un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement pour le saisir.

■ Juridiction pénale

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte au Conseil de prud'hommes contre votre employeur. Par exemple, vous poursuivez le gérant de votre entreprise devant le Conseil de prud'hommes et votre chef de service au pénal.

La victime d'un harcèlement moral peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...).

À noter : tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

■ Saisine du Défenseur des droits

Si le harcèlement moral vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, vous pouvez aussi saisir le Défenseur des droits.

Où s'adresser ? <https://www.defenseurdesdroits.fr/>