

HARCELEMENT MORAL

Information de la DIRECCTE Bretagne à destination des usagers

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Un salarié est victime de harcèlement moral lorsqu'il subit des agissements répétés 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 (**article L 1152-1 du code du travail**).

Pour être qualifié de harcèlement moral, les agissements doivent donc avoir pour effet ou pour objet une dégradation des conditions de travail, et doivent normalement être répétés. Néanmoins, un acte isolé, s'il vise le genre, l'orientation sexuelle, l'origine réelle ou supposée, ou les convictions religieuses, politiques ou syndicales du salarié, peut être qualifié de harcèlement discriminatoire (**en droit européen**).

Ces agissements peuvent prendre des formes variées, pouvant se cumuler, notamment :

- Brimades, humiliations, insultes, menaces ;
- Critiques systématiques ;
- Privation de travail ou surcroît abusif de travail ;
- « Mise au placard » ;
- Absence de consignes ou consignes contradictoires ;
- Attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions ;
- Refus de toute communication.

Le harcèlement moral peut être exercé par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou un collègue.

Le harcèlement moral se différencie d'une situation de stress ressentie par le salarié et pouvant résulter de contraintes de travail ou de difficultés relationnelles. Il ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des pouvoirs de l'employeur : pouvoirs d'organisation du travail, de contrôle ainsi que disciplinaire.

Comment réagir en cas de harcèlement ?

Il est important dès les premiers agissements de constituer la chronologie des faits par le biais d'un **journal des événements** et la **conservation de données objectives** (écrits, notes de service, courriels, etc...).

Par ailleurs, il est important de ne **pas rester dans l'isolement** mais de communiquer et de se faire aider et accompagner tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Si la situation s'aggrave, il conviendra également de **recueillir des témoignages, certificats médicaux, attestations, correspondances** sur lesquels les juges pourront s'appuyer.

Pour être valable, une **attestation doit mentionner avec précision les noms et prénoms, la date et le lieu de naissance du témoin** et sa relation à la victime. Elle doit se conclure par la mention obligatoire « J'ai conscience que la présente est destinée à être produite en justice et que je m'expose, en cas de faux témoignage aux sanctions prévues par la loi. », et **être accompagnée d'une copie de la pièce d'identité du témoin.**

Déclarer un Accident du Travail

Ces situations peuvent dégénérer au point que leurs victimes subissent un **choc psychologique** (altercation, insultes, dégradation subite des conditions de travail...). En tant que telle, cette situation, constatée par le médecin traitant du salarié, est susceptible d'être **déclarée en Accident du Travail (AT)**, auquel cas elle offre une certaine protection au salarié ainsi qu'un élément probant dans le dossier.

Si un employeur refuse de reconnaître ou déclarer un AT, le salarié concerné peut le faire de sa propre initiative, auprès de la section risques professionnels de sa CPAM.

Quelle protection pour les victimes et les témoins du harcèlement moral ?

La protection concerne le salarié qui a subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral, ainsi que celui qui a témoigné de tels agissements ou les a relatés. **Sont interdites toute mesure discriminatoire, toute sanction ou tout licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin.** Sont visées les mesures discriminatoires directes ou indirectes concernant le reclassement, le renouvellement du contrat de travail, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation. Toute rupture du contrat qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. **Tous les salariés bénéficient de cette protection.**

Qui contacter à l'extérieur de l'entreprise

→ Votre médecin traitant

Les conséquences d'agissements de harcèlement moral sur votre santé physique et mentale ne doivent pas être sous-estimées. N'hésitez à en parler à votre médecin traitant, qui pourra, vous prendre en charge sur un plan médical, vous prescrire un arrêt de travail si nécessaire, et le cas échéant, se mettre en relation avec votre médecin du travail.

→ Le médecin du travail

Il vous est vivement conseillé de parler au plus tôt au médecin du travail des difficultés que vous rencontrez sur votre lieu de travail. Il s'agit en effet d'un interlocuteur privilégié en matière de souffrances au travail. Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Tenu au secret professionnel, il est à votre écoute et peut vous apporter une aide au regard de votre situation au sein de l'entreprise. Il peut par exemple proposer à l'employeur des mesures telles que mutation ou transformation de poste justifiées par des considérations relatives à la santé physique et mentale. Il peut également vous orienter vers une consultation spécialisée en service de pathologie professionnelle.

→ L'inspection du travail

Son intervention est conditionnée au recueil d'éléments factuels, matériels, organisationnels, etc... qui lui permettront dans un premier temps caractériser ce qui relèverait du harcèlement moral et ce qui n'en serait pas (inexécution du contrat de travail de bonne fois dont la non application relève du Conseil des prud'hommes).

→ Associations et consultations spécialisées

Vous trouverez dans ce document une liste d'associations et de consultations spécialisées que vous pouvez contacter.

Qui contacter à l'intérieur de l'entreprise

→ L'employeur

Il revient à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés (**article L 4121-1 du code du travail**). Il doit notamment prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral (**article L 1152-4 du code du travail**).

C'est pourquoi nous vous conseillons de rédiger **un courrier en recommandé** rappelant les faits (sans appréciation personnelle) en indiquant que vous entendez exercer votre activité dans des conditions normales et n'avez nullement l'intention de démissionner.

→ Les institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés (seuil de mise en place du CSE) et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission, outre la présentation des réclamations individuelles et collectives, de contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Elle peut, à ce titre, réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, dans les conditions mentionnées ci-dessous.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (dont le harcèlement moral).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Comité social et économique peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (**article L2312-9 du Code du Travail**).

Un droit d'alerte est reconnu à tout membre de la délégation du personnel au CSE :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, dans les conditions prévues par l'article L. 2312-59 du code du travail ;
- en cas de danger grave et imminent, dans les conditions prévues par les articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du code du travail.

➔ L'action propre des syndicats

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent agir en justice en faveur et à la demande d'un salarié qui s'estime victime de harcèlement moral. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (**L 1154-2 du code du travail**).

La médiation : dans quelles conditions ?

Avant tout contentieux, la victime de harcèlement moral ou la personne mise en cause peut engager une procédure de médiation. **Le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties.** Le médecin du travail n'est pas un médiateur Il peut s'agir d'une personne appartenant à l'entreprise. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties et tente de les concilier. Si la conciliation échoue, il les informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Sortir de l'entreprise sans démissionner

Si vous considérez votre situation comme intenable et risquant d'altérer votre santé au point qu'il conviendrait avant toute chose de « sortir de l'entreprise », il existe des alternatives à la démission :

- **Inaptitude médicale** : en cas d'absence pour maladie professionnelle, après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ou en cas d'absences répétées pour raison de santé, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail. Ce dernier peut, à son initiative, à l'occasion de toute visite (hormis celle de pré-reprise), après entretien avec le salarié, et en fonction d'éléments médicaux, prononcer une inaptitude du salarié s'il la juge nécessaire (**R. 4624-42, R. 4624-31** du code du travail).

L'employeur doit alors proposer au salarié un autre emploi dans l'entreprise, présenté par écrit au médecin du travail (**L. 1226-2** du code du travail). Si le salarié n'est pas reclassé dans le délai d'un mois, l'employeur est tenu, soit de le licencier en lui payant l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, soit de lui verser la rémunération correspondant à son emploi antérieur.

- **Résiliation judiciaire du contrat de travail** : le juge prud'homal peut prononcer la rupture du contrat de travail sur la base des **articles 1184/1224 et suivants du Code Civil**, pour cause de non respect des obligations du contrat. La résiliation prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (**Cass. Soc. 5 juillet 2005**).

Cette procédure laisse subsister la relation contractuelle pendant la durée de l'instance.

- **Prise d'acte de la rupture** : le salarié met un terme à son contrat de travail en se fondant sur les griefs qu'il impute à son employeur. Le salarié saisit alors le conseil de prud'hommes afin de faire requalifier cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul. Si le juge considère les griefs non fondés, et dans ce cas, il pourra requalifier la prise d'acte en démission.

- **Rupture conventionnelle** : l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie sans pression (**art. L. 1237-11** du code du travail).

Si vous avez déjà démissionné

Dans l'hypothèse où vous auriez signé une lettre de démission sous contrainte de l'employeur, il vous faudra lui adresser au plus vite une **lettre de rétractation en recommandé avec accusé de réception** dans laquelle vous préciserez que la démission n'est pas volontaire et qu'elle a été obtenue sous la pression

Puis exercez un recours devant le **Conseil de Prud'hommes** en apportant les éléments de preuve des brimades subies afin d'obtenir des dommages et intérêts, soit pour la requalification de votre démission en licenciement de fait aux torts de l'employeur, soit pour licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse.

Quelles suites donner en justice ?

Avant de saisir la justice, vous devez choisir vers quelle juridiction vous aller vous tourner. En résumé, la juridiction civile s'intéresse au contrat de travail, et le pénal aux délits, dont le harcèlement.

→ Recours devant le conseil de prud'hommes (procédure civile)

Tout salarié qui s'estime victime de harcèlement moral peut intenter une action devant le conseil de prud'hommes.

Il appartient au salarié d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. La personne mise en cause devra alors prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La saisine des prud'hommes s'effectuent en déposant une plainte au greffe du conseil du siège de l'entreprise ou du lieu d'exécution du contrat de travail.

→ Action devant la juridiction pénale

En cas de harcèlement moral, le salarié peut choisir d'agir au pénal, sous réserve de disposer de faits objectifs, en déposant une plainte auprès du Procureur de la République, sur la base de l'article 222-33-2 du Code Pénal qui réprime le harcèlement.

Adresses utiles

Maison du droit : <http://www.justice.gouv.fr>

CIDFF (Centre d'Information Féminin et Familial/Centre d'Information sur les Droits des Femmes) :

<http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>

Aide aux victimes :

Le 116 006 est disponible 7j/7 de 9h à 19h, tous les jours de l'année

France Victimes met également à disposition des victimes une adresse mail : victimes@france-victimes.fr

HMS Harcèlement Moral Stop : <http://www.hmstop.com/>

AVHT Association de Victimes de Harcèlement au Travail : <http://www.avht.org/>

Association Mots pour Maux au Travail : <http://motspourmaux.free.fr>

Conseil des Prud'hommes :

Pour trouver le conseil des Prud'hommes dont vous dépendez :

<https://www.juritravail.com/Annuaire/Departement/annuaire/Conseilprudhomme/region/bretagne.htm>

!

Procureur de la République :

L'adresse est celle du Tribunal de Grande Instance. Pour trouver le vôtre :

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-tribunaux-de-grande-instance-21768.html>

Consultations médicales :

CHU de Rennes

Santé au travail et pathologie professionnelle

Pavillon Le Chartier 2ème étage

2 rue Henri Le Guilloux

35033 Rennes cedex 9

Tel : 02 99 28 24 44