

## LES CHIFFRES

### Les comportements hostiles en croissance

22,3% des salariés déclarent en subir en 2010, contre 17,3% en 2003

85,6% des victimes précisent que l'auteur est au sein de l'entreprise et sont plus importants s'il y a un manque de moyens pour faire correctement le travail

35% des salariés qui subissent un comportement hostile manquent d'informations claires et suffisantes, déplorent un déficit de formation, sont

en nombre insuffisant, n'ont pas assez de possibilité de coopérer ou n'ont pas les moyens matériels adaptés ou un manque de soutien de la part des collègues ou de la hiérarchie

80% des salariés qui ont un manque de soutien social déclarent subir un comportement hostile

Source : Enquête SUMER-2010, DARES, Analyses, « subir un comportement hostile dans le cadre du travail », juin 2014, n°044.

## POUR EN SAVOIR PLUS

### Sites internet

- Fiches d'information sur le portail du service public : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)
- Dossier web sur le site de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)
- Site de l'association Harcèlement Moral Stop : [www.hmstop.com](http://www.hmstop.com)
- Site officiel : [www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr](http://www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr)

## LA CFTC MILITE ET AGIT

Pour la protection des droits fondamentaux de l'individu au travail et le respect de la personne humaine.

Pour la promotion de mesures de prévention du harcèlement au sein de l'entreprise avec, notamment, la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et d'information.

Pour l'accompagnement des victimes de harcèlement par les services et les personnels compétents dans leurs démarches, notamment les services sociaux du travail.

Pour répondre à vos questions ou vous aider dans vos démarches, contactez :

- le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise ou de votre administration : il peut mener des actions de sensibilisation et d'information, négocier un accord pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail

mettre en place des cellules d'accueil de salariés harcelés...

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise : ils peuvent se substituer à la victime et tenter une action en justice à sa place, sous réserve qu'ils justifient de son accord écrit
- votre CHSCT / CSE : il peut proposer des actions de prévention, exercer son droit d'alerte pour atteinte aux droits et libertés individuelles
- l'employeur, saisi, est tenu de procéder immédiatement à une enquête pour remédier à cette situation
- votre médecin du travail : il est habilité à proposer des mutations ou des transformations de postes compte tenu de l'état de santé physique et mental du salarié (art. L. 4624-1 C. trav.)
- l'inspecteur du travail : il peut intervenir pour enjoindre l'employeur de respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail
- votre médecin traitant : il surveille ce qui a trait à votre état de santé général



# SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



# Harcéler

*verbe.*  
Abuser de son pouvoir pour user ses collègues, moralement ou physiquement.

ex : « C'est vrai je harcèle un peu, mais gentiment. »

Mars 2019 - Conception : agence 90c - Imprimerie de la Centrale Lens - Rédaction : Sébastien GAROUTTE

## LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le harcèlement au travail, qu'il soit moral ou sexuel, est une « vision juridique » de la situation ressentie par le salarié. Il n'y a reconnaissance du harcèlement que lorsque le juge rend une décision qui va dans ce sens. Et si la jurisprudence reconnaît que les salariés sont autorisés par la loi à dénoncer auprès de leur employeur les agissements répétés de harcèlement moral dont ils estiment être victimes sans être poursuivis en diffamation, il demeure très compliqué de faire reconnaître une situation de harcèlement devant le juge.

Que le harcèlement soit reconnu ou non, il est opportun de s'interroger sur l'origine de ce « ressenti ». Est-il consécutif à une volonté de nuire d'une personne sur une autre ou trouve-t-il sa source dans une organisation pathogène de l'activité ?

L'objectif est moins de présenter la procédure de reconnaissance du harcèlement, que de voir de quelle manière l'employeur peut éviter ces situations et si elles se produisent, comment il doit assister et soutenir la victime de ces agissements.

Le harcèlement peut être le fait de toute personne de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'un subordonné. Il peut aussi être le fait de toute personne extérieure à l'entreprise qui, de fait ou de droit, exerce une autorité sur les salariés.

### Qu'est ce que le harcèlement moral ?

C'est « un ensemble d'agissements répétés ayant pour objet ou 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 » (art. L. 1152-1 C. trav.).

## DES CONSÉQUENCES SUR L'ÉTAT DE SANTÉ

Les personnes qui signalent être l'objet de comportements hostiles dans leur travail perçoivent beaucoup plus souvent une altération de leur santé (DARES, 2014). Il peut s'agir d'un état dépressif, de l'anxiété, des troubles du comportement et du sommeil...

La tentative de suicide et la dépression nerveuse ont déjà été reconnues, à certaines conditions, comme accident du travail ou comme maladie professionnelle.

3 conditions doivent donc être réunies pour que le harcèlement soit reconnu par un juge :

- des agissements répétés ;
- une dégradation des conditions de travail ;
- une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel.

Il se manifeste par des propos et des comportements variés : critiques répétées, attribution de tâches subalternes sans rapport avec la qualification, tentatives d'intimidation, sanctions injustifiées, mise à l'écart...

La répétition des agissements implique une certaine durée. Toutefois, si un acte répréhensible isolé ne saurait constituer un harcèlement moral, il peut revêtir une autre qualification (menace, violence, insulte...).

### ... le harcèlement sexuel ?

Il est constitué, depuis août 2012, par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (art. L. 1153-1 C. trav.).

Est également assimilée à du harcèlement sexuel, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (même article).

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (art. 222-33-2 et 222-33 C. pén.).

### À savoir !

Des consultations « Souffrance au travail » sont organisées dans certains départements pour prendre en charge les personnes qui développent des pathologies psychiques en lien avec leur travail.

## AGIR POUR PRÉVENIR

### Les mesures de prévention

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit notamment assurer la santé mentale des salariés ; à cette fin, il doit :

- prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement (art. L. 1152-4 C. trav. pour le harcèlement moral et L. 1153-5 C. trav. pour le harcèlement sexuel) ;
- prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés (art. L. 4121-1 C. trav.) ;
- veiller à ce que le règlement intérieur de l'entreprise rappelle les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel (art. L. 1321-2 C. trav.) ;
- organiser des formations dans l'entreprise afin de sensibiliser les salariés, notamment le personnel de l'encadrement en leur donnant des conseils pratiques pour faire face à certaines situations ; la participation de médecins psychologues ou encore de juristes à ces formations peut être envisagée ;
- mettre en place des groupes d'expression à ce sujet dans l'entreprise.

Lors de l'apparition d'une situation de crise, l'employeur doit :

- mettre en place une procédure pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement ;
- effectuer une enquête ou des investigations suite à une plainte pour harcèlement d'un salarié ;
- mettre en place une cellule de soutien pour les salariés en situation de harcèlement.

L'employeur qui n'a pas su anticiper le harcèlement moral dans son entreprise peut voir sa responsabilité engagée sur le fondement de son obligation de sécurité.

Les employeurs qui mettent uniquement en place des mesures curatives, sans prévenir le

harcèlement, sont régulièrement condamnés par les juges.

Dans le cadre de ses attributions, le CHSCT / CSE peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

### Les moyens d'action pour la victime

Pour faire reconnaître le harcèlement, la victime peut :

- engager une procédure de médiation en cas de harcèlement moral (art. L. 1152-6 C. trav.) ;
- engager une procédure pénale contre l'auteur du harcèlement (à noter : devant le juge pénal, il faut établir l'intention de l'auteur des propos ou des comportements) ;
- assigner l'employeur devant le Conseil des prud'hommes pour faire reconnaître son préjudice, même s'il n'est pas l'auteur direct des mauvais traitements subis par la victime ;
- demander au Conseil des prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, tout en continuant à travailler dans l'entreprise ou pendant une période de suspension de son contrat comme lors d'un arrêt de travail ;
- prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception énonçant très précisément les faits, dans l'hypothèse où les conditions de travail et l'état de santé de la victime ne lui permettent plus de continuer à travailler dans l'entreprise ;
- demander au Conseil des prud'hommes de prononcer la nullité du licenciement pour inaptitude, si celle-ci est consécutive au harcèlement, afin de bénéficier d'une majoration de l'indemnisation.

## LA PREUVE DU HARCÈLEMENT

La charge de la preuve est assouplie devant les juridictions civiles (Conseil des prud'hommes) : il suffit pour le salarié d'établir les éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement

(certificat médical, témoignages de collègues ou de clients de l'entreprise, courriers échangés avec l'employeur...).