

ZOOM SUR LE HARCÈLEMENT MORAL ET LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La cour de cassation juge invalide une rupture conventionnelle intervenue dans une situation de harcèlement moral. Cass Soc 30.01.13 n°11-22-332

Nouveauté de la loi du 4 août 2014 : Le harcèlement moral peut être caractérisé par des propos ou comportements répétés (art.222-33-2 du code pénal).

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
01 56 41 54 00
f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

9 à 10 % des
salarié(e)s
ont déjà subi
des situations
d'harcèlement
moral.

f3c-cfdt.fr

HARCÈLEMENT MORAL



RÉSEAU SENTINELLES

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de vie et/ou conditions de travail d'une personne (la victime du harceleur).

L'article L. 1152-1 du code du travail en donne la définition: «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».

› COMMENT LE DÉTERMINER ?

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes, notamment :

Du plus direct...

- Injures, insultes verbales
- Menaces verbales, intimidations
- Propos sexistes, racistes
- Gestes à connotation sexuelle
- Ridiculisations en public
- Moqueries sur une infirmité ou une particularité physique
- Attaques des croyances religieuses ou des opinions politiques
- Bousculade ou agression physique minime

... Au plus subtil

- Contestation des décisions
- Rétentions d'informations
- Refus de communication
- Ordinateur bloqué, téléphone coupé
- Rumeurs malveillantes, médisance
- Atteintes à la réputation
- Oublis répétés d'informer des réunions
- Critiques injustifiées concernant le travail

› PRÉCAUTIONS À PRENDRE EN COMPTE

- Souvent difficile à déterminer car le harcèlement moral est une forme de violence insidieuse au sein du travail.
- Souvent la personne harcelée se remet en cause et se sent dans un premier temps fautive car souvent elle ne connaît pas la cause d'une telle attitude.
- Difficile à différencier de la discrimination.

› IDENTIFIER UN CAS DE HARCÈLEMENT MORAL

- Identifier des agissements répétés de harcèlement moral.
- Ces agissements intentionnels ou non, occasionnent une dégradation des conditions de travail.
- La dégradation des conditions de travail « est susceptible » de causer un dommage au salarié soit en portant atteinte à ses droits et à sa dignité, soit par une altération de la santé physique ou mentale, soit par la compromission de son avenir professionnel.

› QUELLE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL ?

NE PAS AGIR SEUL(E).

SE FAIRE AIDER EN FAISANT APPEL AUX RELAIS INTERNES À L'ENTREPRISE :

- **Institutions Représentatives du Personnel:** Le salarié peut faire appel aux délégués du personnel de l'entreprise, s'ils existent. Ils peuvent en effet saisir l'employeur de toute atteinte à la santé physique et mentale d'un salarié. Celui-ci est alors tenu de procéder sans délai à une enquête et de prendre les dispositions pour remédier à cette situation (article L 2313-2 du code du travail).
- **Le CHSCT,** dans les entreprises occupant 50 salarié(e)s et plus, a notamment pour mission de contribuer à la santé physique et mentale des salarié(e)s. Le salarié peut le saisir pour qu'il propose des actions de prévention en matière de harcèlement moral.
- **Les organisations syndicales** peuvent poursuivre en justice en lieu et place du salarié après avoir reçu son accord.
- **Le médecin du travail.**
- **L'employeur.** Il ne doit pas négliger les alertes des représentants du personnel.

SE FAIRE AIDER EN FAISANT APPEL AUX RELAIS EXTERNES À L'ENTREPRISE :

- CFDT F3C : <http://www.f3c-cfdt.fr/vos-droits/vie-et-travail/egalite-professionnelle.html>
- Le Médiateur
- L'Inspection du Travail
- Le Défenseur des Droits peut être saisi par courrier motivé sur les situations de discrimination exclusivement au 7 rue Saint-Florentin 75409 Paris Cedex 08
- Numéro de téléphone: 3919

› SANCTIONS

1. LES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

La loi du 13 juillet 1983 permet de punir les auteurs de harcèlement, puisqu'elle dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. En vertu du titre I du statut général des fonctionnaires, l'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut engager des poursuites disciplinaires contre les auteurs de telles actions. Traiter avec la plus grande vigilance les dénonciations infondées en leur donnant, le cas échéant, les suites que vous jugerez utiles.

2. LES SANCTIONS PÉNALES

L'article 222-33-2 du code pénal, inséré par l'article 170 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, prévoit que "le fait de harceler autrui par des agissements 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 d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende".