

Harcèlement moral

Mise à jour le 17/06/2014

Qu'est ce que le harcèlement ? :

Le harcèlement moral est constitué pas des agissements répétés susceptibles de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé physique ou mentale d'un salarié ou de compromettre son avenir professionnel (L1152-1).

Procédure légale

- **Article L1152-2** : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir du harcèlement ou pour l'avoir signalé.
- **Article L1152-4** : L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.
- **Article L1152-5** : Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.
- **Article L1152-6** : Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.
- **Article L1152-2** : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir du harcèlement ou pour l'avoir signalé.
- **Code pénal article 222-33-2** : Le harcèlement moral est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Que doit faire le délégué du personnel CFDT ?

- Le délégué du personnel informé qu'il existe une atteinte aux droits des personnes saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci doit procéder sans délai à une enquête avec le délégué et prendre les mesures nécessaires **article L2313-2**
- Le CHSCT peut proposer des mesures de prévention contre le harcèlement
- En cas de difficulté le salarié, ou le délégué si le salarié ne s'y oppose pas, saisit le conseil des prud'hommes.

Que doit faire le salarié ?

- Le salarié doit faire savoir qu'il souffre de harcèlement.
- Les services de santé au travail doivent préserver la santé physique et mentale des salariés. **article L 4622-2.**
- L'employeur doit agir sans tarder pour sanctionner l'auteur du harcèlement. En effet, il a deux mois, à compter du moment où il a eu connaissance de l'existence éventuelle des faits de harcèlement, pour sanctionner le salarié responsable de ces agissements **article L1332-4.**
- Le salarié qui est victime de harcèlement doit établir des faits et présenter des preuves, par exemple des témoignages, des attestations ou certificats médicaux. Le juge se prononce sur la présomption de harcèlement et alors c'est à l'employeur de prouver que ces faits ne constituent pas du harcèlement moral.
- Le salarié peut toujours intervenir et mettre fin à l'action intentée en sa faveur, et avec son accord écrit par le syndicat L1154-2

A noter :

La prise en charge syndicale d'une situation de harcèlement moral et/ou sexuel peut se révéler complexe tant au plan humain qu'au plan des textes. Si vous pensez en avoir détecté une, rapprochez-vous de votre Délégué Syndical et du Syndicat.

Exemples

☞ Une salariée, employée comme secrétaire dans une association, a été arrêtée pour maladie. Après une hospitalisation de 3 mois, le médecin du travail conclut, quant à lui, à l'inaptitude de la salariée " à tous les postes de l'entreprise". La salariée agit en justice contre son employeur et lui demande des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

La salariée n'a jamais informé son employeur de ce qu'elle souffrait de ses conditions de travail et du comportement que son supérieur aurait eu envers elle-ci. Les juges estiment que rien ne permet d'imputer la pathologie de la salariée, qui l'a conduite à être déclarée inapte, à l'attitude de son supérieur. Les juges considèrent en conséquence que la salariée ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral et qu'elle ne peut prétendre à des dommages et intérêts.

Cour de cassation du 26 septembre 2007 - N° de pourvoi 06-44767

☞ Une salariée travaillait pour son employeur depuis 15 ans quand elle fut mise en arrêt de travail par son médecin. Quelque temps après, elle fut déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail. La salariée réclamait des dommages et intérêts pour harcèlement moral. Pour appuyer sa demande elle énumérait les actes de son employeur qu'elle jugeait répréhensibles :

- Coup de téléphone adressé par l'employeur au médecin traitant afin de s'assurer de la réalité de sa maladie
- Envoi de lettres recommandées par l'employeur pour se plaindre de manquement grave alors qu'elle préparait son concours du notariat
- Fouille en règle de son bureau
- Demande de contre visite médicale après un second arrêt maladie

Les juges ont estimé que la salariée ne démontrait pas, de la part de son employeur, un manquement à son obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail. En effet, la salariée n'établissait pas que ses arrêts de travail et les prolongations successives étaient dus à un comportement fautif de l'employeur.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 13 juillet 2005

☞ Dans une affaire, un dirigeant avait signifié à sa salariée « qu'elle le gonflait dès le premier jour », qu'elle était « bonne à rien » et « incapable ». La salariée saisit le juge s'estimant victime d'un harcèlement moral. Les juges ont constaté que les propos tenus par le dirigeant constituaient des agressions violentes verbales. Par conséquent, les agressions verbales même si elles n'interviennent que sur une période brève sont constitutives d'un harcèlement moral.

La salariée a produit de nombreuses attestations d'anciens salariés et clients du magasin rapportant des propos injurieux ou menaçants à son égard de la part du gérant ainsi que de la femme de ce dernier. Certains faits invoqués par la salariée sont rapportés de manière précise et convergente par plusieurs témoins ; Une cliente du magasin, atteste que le gérant a violemment interpellé la salariée, dans les locaux de l'établissement, pour lui signifier qu'elle « le gonflait depuis le premier jour », que, si elle revenait travailler, elle ne tiendrait pas, qu'il « la ferait craquer au bout de 48 heures » et que, si cela ne suffisait pas, il « la mettrait dehors par la peau du cul » ;

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 Janvier 2010. N° de pourvoi : 08-43985

☞ Un salarié, se plaignant des manquements de son employeur qui lui avait retiré ses fonctions, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. En retirant purement et simplement ses fonctions au salarié, aussitôt remplacé par un autre salarié, avant de le mettre à l'écart sans bureau ni vestiaire, et en persistant dans cette décision malgré les demandes réitérées du salarié qui n'avait jamais retrouvé son poste de travail, l'employeur a gravement manqué à ses obligations contractuelles.

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2007 n° 05-41913