

« Prévenir efficacement le harcèlement moral au travail »

SYNTHÈSE

Que faut-il retenir ?

Chapitre 1 : définition du harcèlement

Il n'y a pas de définition unique et internationale du harcèlement.

Le **harcèlement** désigne un **ensemble d'actes**, de comportements, de propos qui, par leur **répétition** et leur caractère dégradant, contribuent à **nuire** psychologiquement ou physiquement à la personne qui est est **victime**.

Il s'agit d'une forme de maltraitance qui peut être le **fait d'un ou plusieurs individus**.

Le harcèlement a pour objectif et parfois conséquence l'affaiblissement ou la destruction de la victime.

Le harcèlement peut prendre différentes formes.

Les plus présents dans le monde professionnel sont le harcèlement moral et le harcèlement sexuel

Plusieurs sources de harcèlement :

- lorsqu'un collaborateur est harcelé par son supérieur hiérarchique : c'est le harcèlement vertical descendant ;
- lorsqu'un cadre est harcelé par ses collaborateurs : c'est le harcèlement vertical ascendant ;
- lorsque ces procédés viennent des pairs, par exemple des collègues de travail : c'est le harcèlement horizontal ;
- lorsque ces procédés viennent à la fois de la hiérarchie et des collègues : c'est le harcèlement mixte.



Chapitre 2 : le harcèlement moral au travail

Article 222-33-2 du code pénal :

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.



On peut lister 4 catégories d'agissements hostiles :

Isolement et refus de communication :

- La victime est sans cesse interrompue.
- Ses supérieurs hiérarchiques et/ou ses collègues ne lui parlent plus.
- Le(s) harceleur(s) ne communique(nt) avec elle que par écrit.
- La victime est installée à l'écart des autres.
- Le(s) harceleur(s) ignore(nt) sa présence en ne s'adressant qu'aux autres.
- Etc.

Atteintes aux conditions de travail :

- Le(s) harceleur(s) ne transmet(tent) pas à la victime les informations utiles à la réalisation d'une tâche.
- Son travail est injustement ou exagérément critiqué.
- Le travail qui normalement lui incombe lui est retiré.
- La victime subit des pressions pour qu'elle ne fasse pas valoir ses droits.
- Le(s) harceleur(s) lui attribue(nt) des tâches incompatibles avec sa santé.

Violence verbale, physique ou sexuelle :

- La victime est menacée de violence physique.
- Le(s) harceleur(s) l'agresse(nt) physiquement même légèrement, la bouscule(nt), lui claque(nt) la porte au nez.
- Il(s) hurle(nt) contre elle.
- Sa vie privée est envahie par des coups de téléphone ou des lettres.
- Etc.

Atteinte à la dignité :

- Le(s) harceleur(s) utilise(nt) des propos méprisants pour la qualifier la victime.
- Il(s) utilise(nt) envers elle des gestes de mépris.
- Elle est discréditée auprès de ses collègues, supérieurs ou subordonnés.
- Le(s) harceleur(s) lui attribue(nt) des problèmes psychologiques.
- Il(s) se moque(nt) de ses handicaps ou de son physique ; l'imite(nt) ou la caricature(nt).
- Etc.

Chapitre 3 : Les conséquences du harcèlement

Le harcèlement a des conséquences délétères sur :

L'individu

- sa **santé** : à court terme, des symptômes de stress. A long terme, une atteinte profonde de la personnalité ;
- sa **vie professionnelle** : diminution de la motivation, désinvestissement, isolement, erreurs d'exécution voire faute professionnelle, départ ;
- sa **vie sociale** : désinvestissement social, isolement, perte d'emploi, conflits familiaux, divorce...

L'entreprise

- hausse : de l'absentéisme, présentéisme, turn over, des difficultés de recrutement, des accidents du travail ;
- baisse : de la motivation, de la créativité, de la productivité, de la qualité de production.
- dégradation du climat social, mauvaise ambiance de travail, atteinte à l'image de l'entreprise en interne et en externe.

La société

- coût sur le système de protection social lié aux arrêts maladie, à la consommation de médicaments, l'hospitalisation, le chômage, le départ à la retraite anticipé...



Chapitre 4 : Que faire face au harcèlement ?

L'employeur a obligation de prévenir toute forme de harcèlement par des actions d'information, de formation et d'accompagnement.

Le salarié harcelé peut produire :

- des attestations de collègues de travail ou de clients ;
- des certificats médicaux ;
- des courriers électroniques ;
- et tout autre document circulant dans l'entreprise laissant supposer qu'il subit des agissements de harcèlement moral.

En revanche, le salarié ne peut pas se contenter de fournir au juge des certificats médicaux, même si ceux-ci font état de brimades ou de critiques multiples subies par l'intéressé.

Les sanctions pour harcèlement sont prévues dans le code pénal :

- article 222-33-2 pour le harcèlement moral.

Les sanctions peuvent aussi être disciplinaires.

Il existe de nombreux recours en cas de harcèlement :

- ils sont cumulables ;
- il peuvent être tournés vers les auteurs des fait et/ou l'employeur.



Pendant l'enquête, l'employeur doit prendre des mesures conservatoires.

Le salarié victime de harcèlement est protégé.

L'employeur peut décider de mesures préventives comme l'éloignement du harceleur par exemple.

Le témoin est aussi protégé de toute sanction qui aurait pour origine le témoignage qu'il a effectué en faveur d'un salarié victime de harcèlement.