

Victime ou témoin de harcèlement moral, quel recours ?

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement moral peuvent tenter une action en justice auprès du conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi.

Le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance ainsi engagée et y mettre fin.



La caractérisation du harcèlement moral est souvent délicate juridiquement et elle n'est qu'une faible part de la souffrance au travail (harcèlement institutionnel et organisationnel, pression, stress, etc.). Solidaires recommande de se rapprocher des équipes syndicales pour construire une riposte collective à ce qui apparaît comme une situation individuelle.

Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits qu'ils soient exercés par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou entre collègues.



Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables. N'hésitez pas à vous renseigner.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

- > Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- > Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de Villette 75 019 Paris

Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale
Solidaires

Connaître ses droits pour les faire appliquer



Le harcèlement moral en 7 questions

Fiche 24 Janvier 2012

Union syndicale
Solidaires

Quelle protection des victimes et des témoins de 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.** Tou-te-s les salarié-e-s bénéficient de cette protection.



Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ?

Tout salarié ayant procédé à des agissements constitutifs de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave).

Par ailleurs, les faits de harcèlement moral sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

La discrimination, c'est quoi?

Selon la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, est assimilé à une discrimination, tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, intimidant, dégradant, humiliant ou offensant.

Qui organise la prévention en matière de harcèlement moral ?

L'employeur doit organiser la prévention dans son entreprise. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre.

Dans les entreprises et les établissements de 20 salariés et plus, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur. Ces dispositions doivent être affichées sur le lieu de travail. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer à l'employeur des mesures de prévention. **Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte en cas d'agissements constitutifs de harcèlement moral.** Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le salarié ou le délégué, avec son accord, peut saisir le référé prud'homal. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles lorsqu'il constate une altération de l'état de santé physique et mentale du salarié.

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. 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.

Et dans la fonction publique?

L'article 178 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a rendu applicable aux agents publics une partie des dispositions adoptées par le législateur pour protéger les salariés contre le harcèlement :



"Art. 6 quinquies. - *A u c u n fonctionnaire ne doit subir l e s agissements répétés de harcèlement*

moral qui ont 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.