

PRATICO | JURIDIQUE

LE HARCÈLEMENT MORAL

Cette fiche pratique a pour objectif de décrypter le harcèlement moral afin de permettre aux militants de détecter au mieux ces situations.

DÉFINITION

- ⊙ Il est défini par les articles L. 1152-1 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal : « *aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel du salarié* ».
- ⊙ La définition ne précise pas ce qu'est un agissement de harcèlement moral, mais se fonde sur les conséquences de ces agissements. Les agissements doivent aboutir à une dégradation des conditions de travail du salarié, entendues au sens large, ce qui va englober à la fois l'environnement matériel du salarié, les tâches qui lui sont confiées et les relations qu'il entretient avec ses collègues et sa hiérarchie.
- ⊙ Le harcèlement moral n'est pas nécessairement du fait de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique de la victime et peut avoir lieu sur une période brève. ●

CARACTÉRISTIQUES

- ① Des agissements répétés.
 - ② Des agissements intentionnels ou non, occasionnant une dégradation des conditions de travail.
 - ③ 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 sa santé physique ou mentale, soit par la compromission de son avenir professionnel.
- ⊙ Ces effets peuvent être cumulatifs ou non. Les conséquences de la dégradation des conditions de travail ne doivent pas nécessairement être avérées, mais seulement possibles. ●



PRÉVENTION

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral. Il doit informer par tout moyen tous les salariés de l'entreprise. ●

DISTINCTION

- Des reproches professionnels : toutefois, ces reproches doivent être justifiés par des faits objectifs, être proportionnés aux erreurs commises et être transmis sans injures et de manière à ne pas remettre en cause publiquement les qualités professionnelles du salarié.
- De l'incompatibilité d'humeur existant entre deux salariés. ●

CHARGE DE LA PREUVE

Devant le Conseil des prud'hommes, le salarié victime doit « établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ». C'est ensuite à l'employeur qu'il appartient de « prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement » et de justifier sa mesure par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. ●



HARCÈLEMENT MORAL OU PAS ?

CAS OÙ LE HARCÈLEMENT MORAL EST RECONNU

L'employeur refusait de manière réitérée d'adapter le poste de travail d'un salarié malgré les observations du médecin du travail et de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, ce qui mettait en jeu sa santé

Comportement agressif et dévalorisant d'un supérieur hiérarchique envers son équipe, qui se traduisait par des propos grossiers et injurieux. Le manager déresponsabilisait son équipe et avait des pratiques managériales non conformes aux valeurs de l'entreprise, se traduisant par des propos dévalorisants, vulgaires et par l'instauration d'une mauvaise ambiance de travail au sein de l'équipe qui lui était confiée.

Concernant une salariée titulaire de mandats syndicaux : critique systématique de ses compétences, absence d'affectation précise pendant de longues périodes.

CAS OÙ LE HARCÈLEMENT MORAL N'EST PAS RECONNU

Vexations et pressions à l'égard d'un salarié : reconnu comme de simples observations et instructions justifiées par des insuffisances en matière de résultats et d'animation des équipes.

Employeur sanctionnant à plusieurs reprises un salarié de façon justifiée : peu importe que le salarié ait pu vivre ces sanctions comme un harcèlement, car l'employeur ne faisait qu'exercer son pouvoir de direction.

Concernant un salarié protégé (tentative de réorganisation de son mi-temps thérapeutique, modification de ses tâches, autorisation de licenciement) : mesures justifiées par la situation économique de l'entreprise et par sa réorganisation.

REMARQUES

- Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec l'exercice du pouvoir de direction par l'employeur. Bien que celui-ci génère parfois des incompréhensions et du stress, il n'est pas constitutif d'un harcèlement moral si les critères légaux ne sont pas remplis.
- Idem pour le pouvoir disciplinaire, tant que l'employeur reste dans son champ d'action normal, le harcèlement moral n'est pas caractérisé. ●