

# Salarié (e) stressé(e), harcelé(e), discriminé(e) ?

## Récapitulatif des premières démarches à effectuer

<b>1</b>	<p>Réagir aux brimades et aux humiliations. Je ne reste surtout pas seul(e), isolé(e),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- je prends contact avec le syndicat, l'Union locale etc.</li> <li>- je saisis le CHSCT</li> </ul> <p><b>Au quotidien : noter dans un carnet personnel tous les faits, date, heure et le cas échéant la présence des témoins. Garder toutes les preuves écrites</b></p>	<p><i>De préférence, saisir le CHSCT par écrit.</i></p>
<b>2</b>	<p>Je n'en peux plus, je ne peux pas retourner sur mon lieu de travail ? Je me rends chez mon médecin de ville, <b>je sollicite un arrêt maladie, j'explique la relation entre mon état de santé et mon travail. Je le fais attester, par le médecin, par écrit.</b></p>	<p><i>Dans ce cas, le médecin a obligation de le signaler à la DRTEFP, tout anonymat et secret médical gardés.</i></p>
<b>3</b>	<p>Avec le syndicat, <b>je récapitule, par écrit, tous les faits, tous les évènements survenus, par ordre chronologique.</b> Je m'appuie sur les tableaux en annexe : les techniques du harcèlement, souffrances mentales et organisation du travail.</p>	<p><i>Avec le syndicat, je Constitue progressivement mon dossier.</i></p>
<b>4</b>	<p><b>Je sollicite des collègues, le maximum de témoins des faits</b> dont j'ai été l'objet. Ils les attestent par écrit. Je leur précise qu'il ne s'agit pas de prendre partie, qu'ils ne peuvent être légalement inquiétés pour un témoignage, le syndicat y veille également.</p>	<p><i>Faire faire copie d'une pièce d'identité du témoin si les témoignages doivent être produits en justice.</i></p>
<b>5</b>	<p><b>J'écris</b>, en recommandé avec accusé de réception :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à mon employeur</li> <li>- au médecin du travail</li> <li>- J'informe l'inspection du travail avec copie des premiers éléments de mon dossier</li> </ul> <p><i>NB : Le syndicat peut sortir un tract pour dénoncer les pratiques, lequel est à transmettre aux préventeurs, au CHSCT, en archive dans le dossier du salarié.</i></p>	<p><i>Le syndicat saisit également l'inspection du travail, comme il sollicite l'employeur en lui rappelant ses responsabilités, la réglementation, pour faire cesser les pratiques.</i></p>

NB : aucun salarié ne peut encourir de sanction pour avoir quitté son travail pour se rendre directement chez son médecin. Il faut veiller à prévenir sa hiérarchie que l'on va quitter le lieu de travail pour s'y rendre.

D'une manière générale, tout salarié victime de harcèlement doit se rappeler que son employeur est directement engagé par ces agissements, qu'il peut être condamné à réparer le préjudice subi en application de l'article 1184 du Code civil.

**Important :** vous avez le droit de prendre RDV à tout moment avec la médecine du travail et vous pouvez demander à ce que ce rdv reste secret (mais ce sera hors des heures de travail)

**Il est important de toujours valider chaque étape avec votre représentant syndical (courrier, rdv e**

## Les techniques du harcèlement

<b>Les techniques relationnelles</b>	<b>Sur dimension de la relation de pouvoir</b> Tutoiement unilatéral, parole coupée, menaces verbales, critique du travail, incivilité, dévalorisation et injures publiques, moqueries, mépris affiché, salarié bousculé voire frappé.
<b>Les techniques d'isolement</b>	<b>Isolation du salarié</b> Par changements d'horaires, non délivrance d'information donnée aux autres, injonction faites aux autres salariés de ne plus communiquer avec la personne concernée, mise "au placard".
<b>Les techniques de persécution</b>	<b>Mise sous surveillance du salarié</b> Contrôle sur ses communications, durée de ses pauses, ses absences, relations avec ses collègues, ses affaires de travail...
<b>Les techniques d'attaque du geste de travail</b>	<b>Perte du sens du travail</b> Donner un travail infaisable, des consignes confuses, contradictoires, faire refaire une tâche déjà effectuée, déchirer un travail, définir une procédure et la contester après exécution, ne pas donner de travail, pousser à la faute, supprimer des tâches définies, enlever des responsabilités et les confier à d'autres, priver des moyens de contacts et de travail : bureau, téléphone, ordinateur...
<b>Les techniques punitives</b>	<b>Situation de justification constante</b> Multiplier les notes de service, les lettres recommandées, les avertissements, refuser les dates de vacances ou les changer en dernière minute, ne pas payer les heures supplémentaires, indemnités.

## Souffrances mentales et organisations du travail

<b>Pathologies de surcharge</b>	Augmentation de la charge de travail, épuisement professionnel.	Intensification du travail, polyvalences, glissement des tâches, effacement des différences entre les métiers
<b>Pathologies des pressions</b>	Tension psychique, anxiété portant sur l'urgence demandée, les injonctions contradictoires, l'isolement, le harcèlement.	Organisation du travail rigide, carence de management, collectif de travail amoindri
<b>Pathologies de la peur</b>	Sentiment d'insécurité sociale, inquiétude pour le maintien de l'emploi, peur de la précarisation, du chômage, du mal faire, de ne pas atteindre les objectifs.	Sous-traitance renforcement des discriminations et abus de pouvoir.
<b>Pathologies post traumatiques</b>	Relations d'agressivité, violences verbales	Rapport direct avec la mort, avec les ambiances agressives
<b>Dépressions suicides</b>	<i>les liens avec l'organisation du travail sont difficiles à établir</i>	Négation de la compétence, Difficultés liées au travail.

## Les principales formes de harcèlement

«° Le harcèlement « institutionnel » et « stratégique ».

Il est pratiqué dans une logique d'entreprise : aggravation des conditions de travail, de gestion des ressources humaines, de management visant à mettre en concurrence les salariés entre eux, de projet de restructuration, de fermeture etc.

«° Le harcèlement professionnel

Il est mis en œuvre pour se débarrasser d'un salarié qui gêne et le pousser à la démission, dans le but de contourner certaines procédures légales et éviter le coût d'un licenciement.

«° Le harcèlement individuel

Il est lié à la perversité et à la volonté du harceleur de nuire et de détruire l'autre, pour valoriser son propre pouvoir. Les cas de harcèlement moral relèvent rarement de la perversité (environ 1%) et même dans ces cas, il faut revenir au harcèlement institutionnel et professionnel pour comprendre le processus.

## Les principaux types de harcèlement :

- Verticaux descendants (d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné) ;
- Horizontaux simples (d'un travailleur vers un autre travailleur) ;
- Horizontaux collectifs (d'un groupe de travailleurs vers un collègue) ;
- Verticaux ascendants, très rare (d'un ou plusieurs salariés vers leur supérieur hiérarchique).

## Le harcèlement moral : 2 phases

1<sup>ère</sup> phase : les personnes concernées peuvent prendre à la légère les allusions, sous entendus, reproches, pressions, vexations, humiliations, intimidations, rétentions d'informations, brimades, mensonges, non dits, etc. A ce stade, il n'y a pas encore de symptômes.

2<sup>ème</sup> phase : ces attaques se multiplient de plus en plus souvent et la victime est régulièrement soumise à des comportements, actes, paroles, écrits, gestes hostiles et dégradants, ou mise en situation d'infériorité.

## Les conséquences

Il est très fréquent que les victimes soient placées en arrêt de travail par leur médecin traitant (seul habilité à faire) pendant plusieurs semaines, mois ou années, pour isoler la victime du harceleur et lui permettre de récupérer physiquement et mentalement.

- **Stress post traumatique** pouvant aboutir à une névrose traumatique et à un stress chronique. Le harcèlement constitue un traumatisme, comme un accident d'avion, une attaque à main armée ou un viol.

- **État dépressif permanent** et incapacité à poursuivre son activité professionnelle. Il s'ensuit une succession d'arrêts maladie, de reprises et de rechutes.
- **Anxiété généralisée** et permanente avec état d'appréhension, de peur, entretenu par d'incessantes agressions. Terreur à l'idée de retourner sur le lieu de travail, de rencontrer le harceleur, crises d'angoisse aiguës.
- **Dépression nerveuse professionnelle**, résistant dans beaucoup de cas, aux antidépresseurs avec humeur triste, sentiment de dévalorisation, d'infériorité ou de culpabilité excessif ou inapproprié, perte de tout désir et manque d'intérêt pour tout.
- **Maladies cardio-vasculaires**
- **Troubles digestifs, endocriniens, fonctionnels et maladies psychosomatiques**, hypertension artérielle incontrôlable malgré un traitement, gastralgie, colites, ulcère, amaigrissement spectaculaire ou prise de poids importante et rapide, problèmes thyroïdiens, maladies de la peau, fatigue, nervosité, malaises, migraines, vertiges, lombalgies.
- **Troubles du sommeil, troubles de la mémoire et de la concentration**, inhibition intellectuelle, difficultés à s'affirmer, manque de confiance amenant à se justifier en permanence. Troubles du caractère, de l'identité et de la personnalité, sentiments de peur, de culpabilité, d'incompréhension, d'infériorité, d'incompétence, de confusion, de doute.
- Attitude de désistement et d'isolement volontaire, augmentation de la consommation d'alcool et de tabac.

## ATTENTION

Il suffit d'un seul acte pour constituer un harcèlement sexuel alors qu'il faut des agissements répétés pour qualifier un harcèlement moral.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 définit le harcèlement moral comme " un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ".

### **Les indices du harcèlement moral**

Il y a atteinte à la « *dignité* » et aux « *droits* » de la personne

#### On porte atteinte à vos droits

Il s'agit des « *droits des personnes* » et des « *libertés individuelles et collectives* » protégés par l'article L. 1121-1 du Code du Travail.

#### On porte atteinte à votre dignité

Selon le Conseil Economique et Social, l'atteinte à la dignité de la personne suppose la négation de « ***ce qui la constitue comme une personne à part entière, c'est à dire reconnue dans sa réalité humaine*** ».

#### On porte atteinte à votre santé physique et morale

L'article L. 1152-1 et suivants et l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 couvrent également les dommages sur la santé physique et morale de la victime et ceux qui compromettent son avenir professionnel.

## Comment prouver votre harcèlement ?

Devant les juridictions prud'homales, le mécanisme de la preuve est prévu par l'article L. 1154-1 du Code du Travail.

La victime doit établir des « *faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* » ; il faut démontrer que ces faits sont **durables**, **répétitifs** et **systematiques** ; il n'est pas nécessaire toutefois de prouver l'existence d'un dommage.

Il appartiendra ensuite à la partie défenderesse (le « harceleur ») de prouver que les agissements invoqués ne sont pas « *constitutifs* » de harcèlement et qu'elle a agi en fonction d'« *éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ».

**Les tribunaux fondent leur conviction sur un « faisceau d'éléments »** convergents tels que certificats médicaux, notes de service, attestations ou autres éléments factuels. Ils peuvent ordonner toutes mesures d'instruction utiles.

### CONSEIL

Dans les cas de harcèlement particulièrement difficile à prouver, la victime aura tout intérêt à choisir la juridiction civile devant le Conseil des Prud'hommes pour contourner les problèmes de preuve.

## La protection des salariés

**Droit privé** : article L. 1152-1 et suivants du code du travail

- Interdit le harcèlement moral
  - Interdit tout licenciement et toute sanction liés aux agissements et actes de harcèlement moral
  - Déclare nul toute disposition ou acte contraire qui résulterait d'un harcèlement moral
- La nullité vise autant sanction et licenciement que les mesures plus insidieuses (retard dans l'avancement, refus d'accès à une formation).
- Protège les personnes ayant témoigné ou relaté des faits de harcèlement moral

### **L'utilisation des droits d'alerte et de retrait**

L'article 176 de la loi du 17.1.2002 de modernisation sociale étend aux cas de harcèlement moral, l'application du droit d'alerte reconnu aux délégués du personnel par l'article L. 2313-2 du code du travail.

Le droit d'alerte et de retrait permet d'arrêter le travail en raison de la dangerosité potentielle présentée par l'activité, et de contraindre l'employeur à respecter leur obligation générale de prévention et de sécurité.

Aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salarié qui a fait un usage raisonnable du droit de retrait (article L 4131-3 du Code du travail).

Lorsque le harcèlement moral est dénoncé par la victime, un représentant du personnel, ou le syndicat, la personne qui en a été informée et qui, bien qu'ayant le pouvoir hiérarchique de faire cesser les agissements et actes de harcèlement, n'a rien fait pour que celui-ci cesse, peut être considérée complice et punie sévèrement.

<b>Danger imminent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menace directe, situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité grave et physique d'un agent.</li> <li>- Danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une <u>incapacité temporaire ou permanente, la mort.</u></li> </ul>
<b>Droit de retrait (Art 5-6)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si un salarié a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave pour sa vie ou sa santé, s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur</li> <li>- Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre de celui qui s'est retiré d'une situation jugée dangereuse.</li> <li>- La hiérarchie ne peut demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.</li> </ul>
	<p>Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, Art L 4131-3 et suivants du code du travail, directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989.</p>
<b>Procédure d'alerte (Art 5-6)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Danger grave et imminent signalé à l'autorité</li> <li>- Information d'un membre du CHS</li> <li>- Obligation pour l'autorité de déclencher une enquête.</li> <li>- Si le signalement émane d'un membre du CHS, celui-ci doit être obligatoirement associé à l'enquête.</li> <li>- L'autorité doit prendre toutes mesures pour remédier à la situation. Le CHS est informé.</li> </ul>
<b>Rôle du CHS (Art 5-7)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CHS est réuni dans un délai ne dépassant pas 24 heures.</li> <li>En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du CHS.</li> <li>- L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à la réunion du CHS.</li> </ul>

**Attention !** Dans le dispositif individuel de l'alerte, il faut avoir un motif raisonnable de danger grave et imminent (L231-8) pour exercer le droit de retrait ; en d'autres circonstances, ce sont les autres canaux.

### **Des outils pour agir !**

## **Mission du Comité d'Hygiène et de Sécurité**

L'article L 4612-1 et suivants précise que le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la sécurité et de la santé « *physique et mentale* » des travailleurs.

### **Rôle du médecin du travail**

- **A la C.G.T. nous considérons que les actions préventives doivent être privilégiées pour éviter ou diminuer les actions curatives (après les faits).**

Poser le problème de la prévention, c'est aussi poser une question centrale, de quelle médecine du travail les personnels ont-ils besoin ?

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants ou délégués du personnel, des services sociaux. Sa mission principale est de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, et de vérifier la compatibilité des conditions de travail du salarié avec son état de santé. Il occupe donc une place centrale et a un rôle majeur dans notre système de prévention et de lutte contre le harcèlement moral au travail, les discriminations. Il faut surtout le solliciter.

### **L'inspection du travail** (Article L8112-1 et suivants du Code du travail)

Elle est chargée de veiller au respect des normes sociales d'origine légale, réglementaire, conventionnelle. Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent donc constater les infractions à ces dispositions.

Ils sont dotés de nombreux moyens pour mener à bien leurs missions de contrôle : entrée libre dans les entreprises, droit de se faire présenter tout document, livre, registre, obligatoirement tenus par l'employeur, droit de procéder à des enquêtes.

- **A la C.G.T. nous considérons que la prévention passe avant tout par des actions d'information, de réflexion et de formation, auprès de tous les personnels.**

### **La consultation « souffrance et travail »**

Le salarié est envoyé par le médecin du travail dans le cadre des examens complémentaires prévus par le Code du travail, en vue d'un diagnostic de la situation.

La mise au jour des procédés de déstabilisation du salarié, l'évaluation de son état clinique, les possibilités de reclassement ou de mutation dans l'entreprise débouchent sur une stratégie médicale et administrative dégageant le salarié de la situation, par exemple :

- ▶ Arrêt maladie assorti d'une inaptitude temporaire,
- ▶ Mutation médicale ou inaptitude définitive, pour permettre un licenciement préservant les droits sociaux.

La consultation « souffrance et travail » opère en réseau. Le cas échéant, le salarié peut être adressé à un médecin inspecteur du travail, un avocat spécialisé en droit du travail ou un thérapeute formé aux pathologies du travail.

L'examen est facturé à l'employeur.

De nombreuses consultations sont disponibles sur l'ensemble du territoire :

[http://www.atousante.com/risques\\_professionnels/sante\\_mentale/souffrance\\_au\\_travail\\_consultations\\_specialisees](http://www.atousante.com/risques_professionnels/sante_mentale/souffrance_au_travail_consultations_specialisees)

### **Accès à la consultation**

*Le salarié ne peut s'adresser directement à la consultation. L'accès a lieu uniquement sur courrier du médecin du travail ou d'un médecin généraliste.*

- ▶ Lorsqu'un salarié s'estime harcelé ou craint de l'être, il doit donc contacter le médecin du travail pour l'informer des faits, obtenir une inaptitude temporaire puis être mis en arrêt de travail par son médecin traitant, afin d'être dégagé temporairement de la situation par un acte médical.
- ▶ Le salarié peut alors demander le diagnostic de la consultation « souffrance et travail » au médecin du travail ou au médecin traitant, à titre d'examen complémentaire.

#### **CONSEIL**

**Si le médecin du travail refuse d'émettre le courrier requis ou ne paraît pas digne de confiance le salarié peut se tourner vers un médecin inspecteur du travail, dans un service de pathologies professionnelles**

Le médecin inspecteur du travail (à ne pas confondre avec le médecin du travail) est habilité à mettre un salarié en arrêt-maladie et, plus généralement, à dégager le salarié d'une situation de harcèlement par le retrait, la mutation ou l'inaptitude temporaire ou définitive à tout poste de travail.

ATTENTION : L'inaptitude peut conduire au licenciement

### **Les sanctions**

#### **Sanctions civiles**

L'article L 1152-5 du code du travail (article 169 de la loi du 17.1.2002) précise que «tout salarié auteur d'un harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire».

#### **Sanctions pénales**

Depuis la loi du 17 janvier 2002, des sanctions pénales sont prévues dans le Code Pénal et dans le Code du travail.

Dans le Code pénal, le fait de harceler moralement 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 € d'amende.



Dans le Code du travail, les actes de harcèlement moral ou les mesures discriminatoires prises à l'encontre d'une victime ou d'un témoin de harcèlement moral sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €, ou de l'une de ces deux peines seulement. Le tribunal peut, en outre, ordonner aux frais de la personne condamnée l'affichage du jugement et son insertion, intégrale ou en extraits dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent dépasser le maximum de l'amende encourue.

Enfin, la personne coupable de harcèlement moral peut être condamnée à des peines complémentaires (interdiction d'exercer l'activité professionnelle dans laquelle l'infraction a été commise, annulation du permis de conduire, etc.)

Remarque : Seuls les faits commis depuis le 20 janvier 2002 sont passibles de ces sanctions pénales.

Le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion dans les journaux.

### **LA DEMARCHE JURIDIQUE**

Saisir les juridictions civiles ou pénales s'opère, en dernier recours, notamment quand d'autres formes d'action ont été épuisées. Cela signifie qu'une réparation est demandée parce que le rapport de forces sur le lieu de travail n'a pas été suffisant pour imposer le droit à la prévention

Cependant, l'action en justice reste une possibilité parmi d'autres dans la défense individuelle et collective des salariés. ***Elle doit s'appuyer sur une intervention syndicale préalable.***

#### **Quelques rappels**

- *Les juridictions civiles* : conseil des prud'hommes (CP), tribunal administratif (TA), tribunaux d'instance (TI), tribunaux de grandes instances (TGI).
- *Les juridictions pénales* : la Correctionnelle, les Assises, le TASS (Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale), le TCI (Tribunal du Contentieux de l'Incapacité).
- *Prud'hommes et tribunal administratif* ont pour compétences de rétablir le salarié dans ses droits (code du travail, statut général). Les tribunaux civils statuent sur la réparation du préjudice subie par la victime, les tribunaux pénaux sanctionnent les infractions à la loi.
- Généralement, c'est une personne seule qui dépose plainte contre X auprès du tribunal civil. C'est la victime qui se trouve ainsi exposée, alors que le syndicat peut le dossier en justice. Le salarié, mieux protégé, peut se constituer partie civile.
- Le responsable des faits est rarement nommé alors qu'il est souvent connu. Une mise en cause nominative, avec un dossier très solide, peut permettre d'obtenir réparation (PV de CHSCT, témoignages écrits, rapports...).

#### **Une démarche à valider**

Le syndicat, avec l'UL, l'UD, la Fédération, le Collectif fédéral, le Comité régional (les structures Cgt) peut saisir le procureur pour lui demander de diligenter une enquête au regard des

éléments connus. Il n'est pas nécessaire de solliciter un avocat pendant cette première phase ; la procédure est donc gratuite.

- Au regard des premiers éléments portés à la connaissance du procureur, celui-ci peut se saisir et ordonner une enquête qui sera effectuée par la gendarmerie ou les services de la police judiciaire. Le procureur nomme un juge pour instruire l'affaire. Le dossier est rapidement consultable par le biais d'un avocat, dès lors que le syndicat s'est porté partie civile.

- ATTENTION dans ce cas on s'adresse au pénal et non au civil. Si les preuves ne sont pas probantes, c'est à déconseiller.

- Le jugement ne sera rendu qu'à partir des faits établis par l'enquête. L'avocat n'intervient ensuite qu'au moment de plaider.

- Le pénal rétablit la victime dans son droit mais ne la dédommage pas. Il faut donc, après cette procédure, saisir les juridictions civiles pour faire établir les dommages et intérêts, en appui sur le rendu de jugement.

### **Attention :**

\* Le syndicat laisse le soin à la justice de qualifier les faits.

## **Comment agir en justice ?**

### · Engager une procédure de médiation

La loi du 17 janvier 2002 a institué une procédure de médiation externe à l'entreprise tant en matière de harcèlement moral que sexuel. Toutefois, cette procédure de médiation demeure facultative. En effet, le salarié victime de harcèlement moral peut agir directement devant les tribunaux.

Attention ! Depuis la loi Fillon du 3 janvier 2003, la procédure de médiation peut être également mise en œuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

A noter : Le médiateur est obligatoirement une personne extérieure à l'entreprise. Il est choisi sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral (ou sexuel). Les listes de médiateurs sont dressées par le Préfet, après consultation et examen des propositions de candidatures présentées soit par les associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel, soit par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Si la tentative de conciliation échoue, le médiateur doit informer les parties des sanctions existantes et des garanties procédurales prévues en faveur des victimes.

### La juridiction civile

- Engager la responsabilité contractuelle du « harceleur »

Selon les dispositions du droit commun, il est toujours possible pour le salarié de saisir la juridiction civile sur le fondement de l'art. 1134 du Code Civil (respect de la « *bonne foi contractuelle* » dans l'exécution du contrat) ; en effet, l'employeur est tenu à une obligation de loyauté et de correction dans l'exercice de son autorité et il doit respecter la moralité et la dignité du salarié.

○ Engager la responsabilité délictuelle du « harceleur »

La victime peut également, cette fois sur les fondements des articles 1382 et 1383 du même code, invoquer la responsabilité civile délictuelle et quasi-délictuelle pour demander réparation du dommage qu'elle a subi.

### La juridiction pénale

Mais la victime salariée ou non peut aussi saisir la juridiction pénale sur le fondement de l'art. 222-33-2 du Code Pénal qui réprime « **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** ».

La jurisprudence a fait également application de l'art. 225-14 du Code Pénal pour qualifier des faits relevant d'un processus de harcèlement moral.

D'autres dispositions pénales pourront être soulevées sur le fondement des violences volontaires :

- psychologiques (art. 222-13 du Code Pénal),
- de la provocation au suicide (art. 223-13),
- de la non-assistance à une personne en péril à l'encontre, par exemple, de témoins passifs du harcèlement (art. 223-6 al. 2).

Dans le cadre du procès pénal, les magistrats du Parquet demandent la condamnation de l'auteur de l'infraction au nom de la Société et non la victime. Si la victime souhaite obtenir une réparation matérielle de son préjudice (dommages et intérêts), elle doit se constituer partie civile ou porter plainte avec constitution de partie civile.

### CONSEIL

Toutefois, il vaut mieux éviter ces procédures pénales, d'une trop grande lourdeur et peu adaptées aux dossiers de harcèlement moral ; **en effet, le droit pénal a des exigences de preuves qui lui sont propres et qui peuvent rendre inefficace l'action ainsi mise en œuvre.**

### Si vous êtes salarié

Pour les salariés, c'est le droit du travail qui offre le plus grand nombre de voies d'actions que ce soit un harcèlement moral ou sexuel.

▪ **Agir rapidement par la voie du référé**

La victime, comme d'ailleurs en matière de harcèlement sexuel, peut recourir au référé prud'homal. Le conseil des Prud'Hommes a le pouvoir, afin de prévenir un dommage imminent

ou faire cesser un trouble manifestement illicite, de **prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.**

- **Dans le Code du Travail, les possibilités d'action sont variées**

La victime peut aussi saisir le Conseil des prud'hommes pour demander la nullité de la rupture du contrat de travail ou de toute autre disposition qui découle du harcèlement moral.

Toute rupture du contrat de travail ou mesure disciplinaire qui résulterait d'un harcèlement moral est nulle de plein droit. Le salarié peut donc être réintégré s'il le souhaite. Par ailleurs, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts en raison préjudice qu'il a subi. Ces dommages et intérêts sont appréciés librement par les juges.

Important :

Désormais, la charge de la preuve dans le domaine du harcèlement est partagée : le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral (comme le harcèlement sexuel d'ailleurs) doit établir les faits présumant l'existence d'un harcèlement ... il incombe ensuite au défendeur, au vu de ces éléments, 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 ...

➤ **Toutes ces possibilités doivent être discutées avec un avocat**

### **L'octroi de dommages et intérêts**

Le juge détermine librement le montant des dommages et intérêts en fonction des éléments apportés au procès et éventuellement, des rapports d'expertise. De plus, la victime peut obtenir le remboursement des frais de justice non payés par l'Etat.

Sanctions pénales pour le harceleur

### **Intenter une action devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale**

Le harcèlement moral subi par une victime peut provoquer ou aggraver un accident du travail ou une maladie professionnelle (dépression, suicide, etc.). La victime a alors tout intérêt à faire reconnaître le caractère professionnel de cet accident ou maladie pour obtenir une réparation supérieure au régime d'assurance maladie.

Si la CPAM refuse de reconnaître le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la victime peut intenter une action devant le TASS. De plus, la victime peut intenter (par l'intermédiaire de la CPAM) une action devant le TASS pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur et ainsi obtenir une indemnisation intégrale de son préjudice.

**Imposer des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine est un délit  
TGI de Caen (Correctionnelle), 10 février 1998**

**LEGRAND c/ROBICHON**

LE TRIBUNAL,

**1° - Sur l'action publique**

Attendu que Monsieur Robichon Luc a été cité à l'audience du 16 décembre 1997 par Monsieur le Procureur de la République suivant acte de Maître Hersent, Huissier de Justice à Falaise, délivré le 25 septembre 1997 à mairie ;  
Que la citation est régulière ; Qu'il est établi qu'il en a eu connaissance ;

Attendu que le prévenu a comparu ;

Qu'il y a lieu de statuer contradictoirement ;

Attendu qu'il est prévenu d'avoir à Pont-d'Ouilly, entre le 16 Janvier 1996 et le 4 Avril 1996, en tout cas sans effet de prescription, en abusant de la situation de dépendance de Philippe Legrand, son salarié, soumis à celui-ci à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine (décrites par FV 205/96 de la BT de Pont-d'Ouilly), infraction prévue et réprimée par l'article 225-14 du Code pénal ;

Attendu qu'il résulte des éléments du dossier et des débats que les faits sont établis à l'encontre du prévenu ;

**2° - Sur l'action civile**

Attendu que Monsieur Legrand Philippe s'est constitué partie civile et a sollicité le bénéfice de l'aide juridictionnelle provisoire ;

Attendu que sa demande est recevable et régulière en la forme ;

Que sa demande tend à la condamnation du prévenu au paiement de la somme de 30 000 francs à titre de dommages et intérêts avec intérêts au taux légal à compter du jugement ;

Attendu qu'il convient de déclarer Robichon Luc responsable du préjudice subi par Monsieur Legrand Philippe ;

Attendu qu'en l'état des justifications produites aux débats, le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 10 000 francs la somme à allouer et d'accorder le bénéfice de l'aide juridictionnelle provisoire à Monsieur Legrand Philippe ;

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement et en premier ressort,

Contradictoirement à l'égard de Monsieur Robichon Luc,

**1° - Sur l'action publique**

DÉCLARE Monsieur Robichon Luc coupable des faits qui lui sont reprochés ;

CONDAMNE Monsieur Robichon Luc à la peine d'amende de 3 000 francs, la présente décision est assujettie d'un droit fixe de procédure d'un montant de 600 francs dont est redevable Robichon Luc ;

DIT que la contrainte par corps s'appliquera, s'il y a lieu, selon les dispositions des articles 749 et 750 du Code de Procédure pénale ;

**2° - Sur l'action civile**

Par jugement contradictoire à l'égard de Monsieur Philippe Legrand ;

RECOIT Monsieur Legrand Philippe en sa constitution de partie civile ;

ACCORDE l'aide juridictionnelle provisoire à Monsieur Legrand Philippe ;

DÉCLARE Robichon Luc responsable du préjudice subi par Monsieur Legrand Philippe ;

CONDAMNE Robichon Luc à payer à Monsieur Legrand Philippe la somme de 10 000 francs à titre de dommages-intérêts avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

CONDAMNE Robichon Luc aux dépens de l'action civile qui seront recouverts comme en matière d'aide juridictionnelle ;

Le tout en application des articles 406 et suivants et 485 du Code de Procédure pénale et des textes susvisés.

Président : M. HECTOR ; Avocats : M<sup>e</sup> BARDOUT-ROCHE, M<sup>e</sup> PIEUCHOT.