

# Comment traiter le harcèlement moral ?

## Sommaire

- Genèse
- Le harcèlement moral : un thème médiatique
- Un nouveau thème de lutte sociale
- Les textes
- A partir de quand peut t on parler de harcèlement moral
- Examen de cas ou de jugements
- Le comportement fautif de l'employeur doit être démontré
- Les moyens dont dispose le salarié
- Les sanctions du harcèlement moral
- La médiation

# I - Genèse

- Tout commence avec le harcèlement sexuel
- Une vieille affaire : grève des ouvrières des porcelaineries de Limoges en 1905
- Mais attendre les prescriptions de la CE pour que le législateur intervienne en France en 1993
- Elle fait du harcèlement sexuel un délit et en punit l'employeur, son représentant, toute personne abusant de l'autorité qui lui confie ses fonctions
- La Chambre sociale de C Cassation justifie la faute grave et le licenciement
- **Le harcèlement moral est de création beaucoup plus récente**
- Le livre de Marie France Hirigoyen est à l'origine d'une intense campagne de médiatisation ( voir planche suivante )
- La loi sur la modernisation sociale amène la législation sur ce terrain
- Des réseaux d'entr'aide aux victimes apparaissent
- Sur internet, des dossiers « tout prêt » sont en vente pour 5 ou 10 euros

Le concept de harcèlement moral est né dans le cabinet de la psychiatre Marie-France Hirigoyen. Très tôt elle s'est intéressée à cette forme de violence très particulière qui jusqu'alors était difficile à repérer et surtout à nommer.

Dans son premier livre « *le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* » Marie-France Hirigoyen a mis un nom sur cette souffrance psychique, mettant à jour un véritable phénomène social.

Dans son deuxième livre « *Malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux* » poursuivant sa réflexion, elle étudie spécifiquement ce phénomène dans le monde du travail.

« *le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* »

**Il est possible de détruire quelqu'un juste avec des mots, des regards, des sous-entendus : cela se nomme violence perverse ou harcèlement moral.**

Dans ce livre nourri de nombreux témoignages, l'auteur analyse la spécificité de la relation perverse et met en garde contre toute tentative de banalisation. Elle nous montre qu'un même processus mortifère est à l'oeuvre, qu'il s'agisse d'un couple, d'une famille ou d'une entreprise, entraînant les victimes dans une spirale dépressive, voire suicidaire. Ces violences insidieuses découlent d'une même volonté de se débarrasser de quelqu'un sans se salir les mains.

**Car le propre du pervers est d'avancer masqué.** C'est cette imposture qu'il faut dévoiler pour permettre à la victime de retrouver ses repères et de se soustraire à l'emprise de son agresseur. S'appuyant sur son expérience clinique, l'auteur se place en effet, en tant que victimologue, du côté des personnes agressées pour que le harcèlement qu'elles subissent quotidiennement soit pris en compte et nommé pour ce qu'il est : un véritable meurtre psychique.

**« Malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux »**

Publié en 1998, le livre de Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, a rencontré un succès considérable et ... inattendu : ce succès a révélé un phénomène de société dont on ignorait jusque-là l'ampleur dans le monde du travail. On connaît la suite : la déferlante des témoignages, l'incroyable médiatisation des "affaires" de harcèlement tant dans le privé que le public, les débats entre professionnels (médecins du travail, inspecteurs, syndicalistes, juristes, chefs d'entreprise), la création d'associations, les nombreux colloques organisés sur le thème, et enfin le projet de loi soumis par le groupe communiste à l'Assemblée nationale. Le harcèlement moral fait aujourd'hui débat et une mise au point s'imposait.

Prenant appui sur une enquête menée auprès des centaines de personnes qui lui ont adressé des témoignages écrits, Marie-France Hirigoyen affine ici son analyse et précise la notion, pour éviter que le terme soit utilisé abusivement et à contresens.

Y a-t-il une spécificité de la victime? Un profil de l'agresseur? Des cas de fausses allégations?

Comment démêler le vrai du faux? Qu'est-ce qui n'est pas du harcèlement moral? Comment repérer ce qui en est? Quels contextes de travail favorisent les procédés pervers?

4,90 euros  
Le Pack

## Dossier Réagir face au harcèlement

Les **intérêts**, parfois **opposés**, des salariés et des employeurs peuvent entraîner des **conflits**.

De plus, l'apparition de **nouveaux délits** tels que le **harcèlement moral** a fait naître de nouveaux désaccords entre salariés et employeurs.

Savez vous comment réagir en cas de **conflit avec votre employeur** ?

Quels sont **les recours à votre disposition** ?

Ce dossier contient des questions-réponses et un guide complémentaire.

### Points Clés

**Harcèlement - Discrimination**

**Contestations**

**Procédures - Recours**

**Délai légal**

## II - Le harcèlement moral, nouveau thème de lutte sociale

- A l'occasion de suicides
- A l'occasion d'un changement d'organisation ou de management

**III - HARCELEMENT MORAL**  
**Les évolutions législatives et jurisprudentielles**

## Lutte contre le harcèlement moral au travail

Loi N°2002-73 du 17 Janvier 2002 ( JO du 13) dite de modernisation sociale

Chapître IV : lutte contre le harcèlement moral au travail

### Articles L1152-1 à L 1152-6

Art. L. 1152-1. - Aucun salarié ne doit subir les 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.

Art. L. 1152-2. « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés »

code pénal, art. 222-33-2

## CODE PENAL (Partie Législative)

### Article 222-33-2

*(inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 170  
Journal Officiel du 18 janvier 2002)*

« 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**, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende »

## IV - A partir de quand parle-t-on de harcèlement moral ?

## Il doit s'agir d'agissements répétés...

Les agissements pris isolément, peuvent sembler anodins mais leur **répétition** génère, pour les victimes, des troubles psychologiques graves qui les conduisent parfois à des actes irréversibles. C'est une différence essentielle avec le harcèlement sexuel où la répétition des agissements n'est pas exigée par la loi.

## La conjonction et la répétition de faits peuvent constituer un harcèlement moral

(Arrêt de la Chambre Sociale de la cour de cassation du 27 octobre 2004)

La salariée avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel.

On avait instauré une nouvelle obligation, et ceci sans justification, de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique.

On lui avait attribué des tâches sans rapport avec ses fonctions.

Tous ces faits avaient été générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail.

Les juges, par une appréciation souveraine, ont estimé que la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un harcèlement moral.

## ...qui ont pour objet une dégradation des conditions de travail

Le contentieux relatif à des situations de harcèlement moral se développe et certains indices peuvent déjà être relevés ;

ils caractérisent par des situations de fait objectives

la « **dégradation des conditions de travail** » :

- agressions verbales ou propos calomnieux ;
- refus de toute communication ;
- brimades, humiliations, critiques incessantes,
- comportements vexatoires ou méprisants,
- mauvais traitements et insultes
- pressions diverses exercées au moyen du travail fourni :  
mise à l'écart, fourniture de tâches sans intérêt ou dégradantes entraînant la dévalorisation du salarié ou de l'agent, surcharge de travail ou attribution de tâches trop difficiles le poussant à la faute.

### III...susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale de compromettre son avenir professionnel

#### Porter atteinte aux droits

Par « *droits* » de la victime, il faut entendre « *les droits des personnes* » et les « *libertés individuelles et collectives* » protégés par l'article L. 120-2 du Code du Travail.

#### Porter atteinte à la dignité

La dignité est un concept développé depuis longtemps par le Droit français qui a donné lieu à une littérature et une jurisprudence des plus abondantes

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*** ».

#### Porter atteinte à la santé physique et morale

L'article L. 122-49 et l'article 6 *quinquiès* 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.

## Précisions ( 1 )

- Il y a atteinte à la « *dignité* » et aux « *droits* » de la personne par des moyens d'ordre matériel ou psychologique qui sont aggravés par une **absence de soutien des collègues ou de la hiérarchie**.
- Le harcèlement moral recouvre **une multitude de situations** visant toutes à déstabiliser le salarié, à dégrader les conditions humaines, relationnelles et matérielles de son travail;
- elles sont soumises à l'appréciation des juges
- Le harcèlement **ne peut intervenir que dans le cadre professionnel**, du fait et à l'occasion du travail.

## Précisions ( 2 )

- La jurisprudence insiste sur l'obligation de la hiérarchie de faire cesser le harcèlement.
- La victime n'a pas à démontrer qu'elle a subi un dommage, l'existence seule des actes entraînant une dégradation des conditions de travail étant suffisante pour constituer le harcèlement moral.
- Dans la pratique, les tribunaux sont saisis le plus souvent après que le salarié ait quitté son poste de travail, suite à un départ volontaire, pour fuir des conditions de travail devenues intolérables, ou à cause d'un licenciement pour faute.

V - Cas ou jugements susceptibles de caractériser, ou non, une situation de harcèlement moral

Infliger deux sanctions n'est pas en soit constitutif d'un harcèlement moral

Le fait pour un employeur d'infliger deux sanctions disciplinaires irrégulières en l'espace d'un mois et 4 jours n'est pas en lui seul constitutif d'un harcèlement moral dans la mesure où les juges rappellent que les sanctions relèvent de l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Par conséquent, le harcèlement moral ne peut pas être caractérisé par ces seuls faits.

(Arrêt de la Chambre Sociale de la cour de cassation du 16 juin 2004)

Puis-je refuser d'effectuer une tâche qui ne figure pas sur mon contrat ?

Si des tâches ne figurent pas sur votre contrat de travail, on peut considérer que leur modification relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Elles peuvent en effet s'apparenter aux conditions de travail, conditions que votre employeur peut édicter et modifier sans votre accord.

Toutefois, votre employeur vous a embauché pour occuper un emploi bien défini avec des tâches précises. Vous pouvez donc en théorie refuser d'exécuter ces tâches en invoquant une modification de votre contrat de travail.

Néanmoins, en pratique, vous ne pouvez refuser l'exécution de ces tâches nouvelles ou anciennes si elles relèvent de votre domaine de compétence et de votre qualification, et si votre rémunération ne s'en trouve pas modifiée

## Puis-je refuser d'effectuer des heures sup. ?

**NON**, le refus d'effectuer des heures supplémentaires demandées par l'employeur peut même être considéré comme une faute et entraîner une sanction ou un licenciement. Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles que le refus peut être justifié.

### Un principe

Le refus d'exécuter les heures supplémentaires peut constituer un **motif de licenciement, voire une faute grave** justifiant la rupture immédiate du contrat sans préavis. La gravité de la faute s'apprécie en fonction de la justification de la demande de l'employeur et des raisons du refus du salarié.

### 2 exceptions

Exceptionnellement le refus d'effectuer des heures supplémentaires est **légitime si l'employeur n'a pas rempli ses obligations**.

Par exemple, si les heures demandées excèdent la durée maximale du travail ou si l'employeur ne règle pas les heures supplémentaires, il est alors possible de s'y opposer.

Je suis victime de surcharge de travail, quels recours ?

**Vous êtes obligé d'exécuter les tâches relevant de votre contrat de travail. Sachez que le refus réitéré du salarié d'exécuter des tâches relevant de son contrat de travail peut justifier son licenciement.**

Si la surcharge de travail a pour origine une mauvaise organisation ou un manque d'effectifs de l'entreprise, vous pouvez en discuter avec votre employeur, afin de vous accorder sur les solutions à apporter à cette situation : nouvelle répartition des tâches, modification du contrat de travail, paiement d'heures supplémentaires

Vous pouvez également contacter les représentants du personnel ou les délégués syndicaux présents dans l'entreprise, qui sont là pour défendre vos intérêts et vous conseiller, le cas échéant.

Mon employeur peut-il m'appeler sur mon portable en dehors de mes heures de travail ?

Si rien n'empêche votre employeur de vous joindre sur votre téléphone portable en dehors de votre temps de travail, rien ne vous oblige à lui répondre ! Cette absence de réponse ne devrait pas être constitutive d'une faute puisqu'en dehors du temps de travail vous n'êtes plus sous la subordination de l'employeur.

Enfin, le temps de conversation professionnelle devrait s'imputer sur le temps de travail, mais en réalité cela présente des difficultés pratiques importantes.

Pour les professions exigeant un recours régulier au téléphone portable en dehors des heures habituelles de bureau, il est préférable de traiter cette situation par une convention de forfait, ou par la rémunération d'une astreinte. **En tout état de cause, les appels professionnels par téléphone portable peuvent être justifiés s'ils répondent à une nécessité de l'entreprise.** Mais tout abus de l'employeur concernant le nombre et le moment de ces appels, par exemple en tous lieux et à toutes heures, pourrait tomber sous le coup des dispositions protégeant la vie privée du salarié.

L 120-2 du Code du Travail. et L 226-1 du Code Pénal. Journal Officiel Sénat Réponse Hamel. 10 avril 1997. et Journal Officiel Assemblée National Réponse Depres. 12 janvier 1998

Puis-je m'opposer à la réalisation d'une tâche que je juge sans intérêt ?

Vous pouvez vous opposer à la réalisation d'une tâche, si cette tâche est totalement étrangère au travail pour lequel vous avez été engagé.

Par contre, si cette tâche relève des fonctions décrites dans votre contrat de travail, vous ne pouvez refuser de l'exécuter.

**Sachez que le refus du salarié d'exécuter son travail, c'est-à-dire une tâche pour laquelle il a été engagé, peut justifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave s'il a été réitéré, malgré des injonctions répétées de l'employeur.**

## Puis-je refuser un reclassement professionnel ?

Il vous est tout à fait possible de refuser un reclassement professionnel, que celui-ci vous soit proposé dans le cadre d'un plan social ou pour des raisons médicales. Sachez toutefois que dans ce cas, votre employeur est en droit de procéder à votre licenciement.

Références légales : L 122-32-5

## Au travail peut-on m'imposer un style vestimentaire ?

Votre employeur ne peut apporter de restrictions à votre liberté de vous habiller comme vous le désirez, que si cela est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

**Par conséquent votre employeur ne peut vous imposer des contraintes vestimentaires, que si votre tenue est incompatible avec vos fonctions, et vos conditions de travail.**

De telles obligations vestimentaires peuvent être contenues dans le contrat de travail, le règlement intérieur, une note de la direction ou autres.

Ces limites peuvent également provenir de règles d'hygiène et de sécurité (port du casque, d'une blouse, d'un masque...), rendues obligatoires par la législation.

Il appartient d'ailleurs à l'employeur de faire respecter l'obligation de porter une protection, sous peine de se voir reprocher une faute inexcusable en cas d'accident du travail.

Article L. 120-2 du Code du travail

Ai-je droit de refuser une sanction qui modifie mon contrat de travail ?

Mutation et rétrogradation entraînent la modification du contrat de travail.

La mutation, géographique ou professionnelle, est un changement de travail.

La rétrogradation est une sanction.

Même si la sanction envisagée est justifiée, dès qu'elle entraîne la modification du contrat, les juges exigent que le salarié donne son accord.

Vous avez donc le droit de refuser une mutation ou une rétrogradation.

Votre employeur ne peut vous l'imposer de force et il ne peut pas non plus vous sanctionner pour avoir refusé une modification de votre contrat.

Cependant, vous avez commis une faute qui n'est toujours pas sanctionnée. Votre employeur peut donc, après votre refus de la modification de votre contrat, prononcer une autre sanction.

Deux règles impératives doivent être respectées :

la sanction choisie doit rester proportionnelle à la faute commise, en outre, elle doit être prononcée dans les délais légaux.

## La condamnation d'un supérieur hiérarchique qui souhaitait pousser sa secrétaire à la démission

**L'histoire** : Une secrétaire de mairie s'était vue radiée de ses fonctions pour abandon de poste alors qu'elle n'avait pu respecter ses nouveaux horaires. Or, il apparaissait que cette dernière avait déjà souffert de la conduite du maire. Il avait notamment réduit son temps de travail, modifié ses permanences, empêché qu'elle accède librement à son poste de travail ainsi qu'à son ordinateur. De plus, la salariée avait été victime de reproches injustifiés, de réflexions désobligeantes, mais aussi de privations injustifiées de salaire.

### **Ce qu'en disent les juges** :

Aux vues de ces éléments, les juges ont reconnu le maire coupable d'harcèlement moral constitué par ces mesures vexatoires, injustes et inappropriées trouvant leur justification dans sa volonté de se séparer de la salariée.

### **Ce qu'il faut retenir** :

**Un employeur usant de mesures vexatoires, injustes et inappropriées dans le seul but de se séparer d'un salarié est coupable d'harcèlement moral.** Le harcèlement moral peut être caractérisé par les agissements répétés et injustifiés d'un employeur ou d'un supérieur hiérarchique qui vise à rendre les conditions de travail du salarié insupportables et le maintien du contrat de travail impossible. Par exemple, seront constitutifs de harcèlement moral, à l'égard d'un salarié, le fait de :

- modifier ses horaires et ses permanences de telle sorte qu'il ne puisse plus les respecter.
- s'opposer à ce qu'il accède librement à son poste de travail.
- s'opposer à ce qu'il accède librement à un ordinateur.
- lui faire des reproches injustifiés ou des réflexions désobligeantes.
- le priver injustement de salaire.

articles L.122-46 et ss. du Code du travail article L.236-2 du Code du travail article L.422-1-1 du Code du travail

## Le fait de retirer ses fonctions au salarié

**L'histoire :** 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.

### **Ce que disent les juges :**

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.**

articles L.122-46 et ss. du Code du travail article L.236-2 du Code du travail  
article L.422-1-1 du Code du travail

D'autres indices de harcèlement moral ont été reconnus par les Tribunaux tels que :

- l'impossible évolution de poste,
- la rétrogradation professionnelle progressive, effectuée par un processus d'exclusion entraînant un état dépressif grave du salarié accompagné d'une période d'arrêt de travail particulièrement longue
- une ambiance de travail exécration.

VI - Le harcèlement moral doit être caractérisé par un comportement fautif de l'employeur.

## Le fait de démissionner suite au harcèlement de son employeur

**L'histoire :** Un délégué médical avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. En effet, il se plaignait du harcèlement moral que lui faisait subir son directeur régional. De ce fait, il avait saisi le Conseil des Prud'hommes afin de faire requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Ce qu'en disent les juges :** Les juges se sont penchés sur la lettre de rupture du salarié. Ils ont fait deux constatations intéressantes : D'une part, ils ont observé que celle-ci indiquait expressément que la démission était forcée et directement liée au comportement de l'employeur.

Par conséquent, ils en ont déduit que la démission n'était ni claire ni non équivoque et que de ce fait elle ne répondait pas aux critères d'une démission valable.

D'autre part, ils ont noté que l'employeur avait pris acte du fait qu'il avait bien reçu la « démission » du salarié.

En conclusion, ils rappellent que dans un tel cas, soit il est question de démission si les faits de harcèlement ne sont pas avérés, soit la démission sera considérée comme un licenciement si le harcèlement moral était réel et caractérisé.

**Ce qu'il faut retenir :** Si le salarié estime qu'il subit un harcèlement moral de la part de son employeur, il peut être tenté de démissionner. Une démission forcée peut être requalifiée en licenciement mais sous **certaines conditions : Vous devez faire part, dans votre lettre de démission, des faits que vous reprochez à votre employeur . Vous devez être en mesure de démontrer la véracité de ces faits.**

articles L.122-46 et ss. du Code du travail article L.236-2 du Code du travail article L.422-1-1 du Code du travail

## Demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral

**L'histoire :** Mme Y., clerc de notaire, travaillait pour son employeur depuis 15 ans quand elle fut mise en arrêt de travail par son médecin. Selon la salariée, ses arrêts de travail, dus à un état dépressif et d'épuisement, avaient été provoqués par le harcèlement que lui faisait subir son employeur. Quelque temps après, elle fut déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail. La salariée réclamait donc des dommages-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

**Ce qu'en disent les juges :** 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.**

**Ce qu'il faut retenir :** Le harcèlement moral doit être caractérisé par un comportement fautif de l'employeur. C'est au salarié de démontrer que l'employeur a agi de manière fautive.

**Commentaire :** Il apparaît à travers cet arrêt que les juges ont estimé que le comportement de l'employeur relevait plus de son pouvoir de direction que du harcèlement. Certes, l'employeur avait utilisé de ses prérogatives à l'extrême mais sans adopter un comportement fautif au sens du harcèlement moral.

articles L.122-46 et ss. du Code du travail article L.236-2 du Code du travail article L.422-1-1 du Code du travail

VII - C'est au salarié de démontrer que  
l'employeur a agi de manière fautive

## La preuve du refus d'avancement

### L'histoire :

Un salarié s'estimait victime d'une discrimination. Il avançait qu'il n'avait pas été retenu comme candidat à un poste lié à l'évolution technologique de son service.

### Ce qu'en disent les juges :

Les décisions d'affectation relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Or, le salarié n'apportait pas la preuve d'un abus de la part de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de gestion. Par conséquent, le salarié ne pouvait prétendre avoir fait l'objet d'un traitement inégal.

### Ce qu'il faut retenir :

L'employeur dispose d'un pouvoir de direction qui lui permet d'embaucher, de modifier les conditions de travail, de répartir les tâches et ... d'attribuer les postes. Ainsi, lorsque l'employeur fait le choix de vous attribuer ou non un poste il ne fait qu'user de son pouvoir de direction.

**Dans l'hypothèse où l'employeur a agi de manière discriminatoire, le salarié ne peut se contenter de l'affirmer. L'intéressé doit dans un premier temps démontrer que l'employeur a usé de son pouvoir de direction de manière abusive.** Le cas échéant, l'employeur devra être à même de prouver qu'il s'est basé sur des critères objectifs. En cas de discrimination, l'employeur encourt des sanctions pénales comme le versement de dommages-intérêts.

articles L.122-46 et ss. du Code du travail article L.236-2 du Code du travail  
article L.422-1-1 du Code du travail

Pour faire reconnaître ces faits, le salarié a plusieurs moyens :

- obtenir des **attestations** de collègues (témoignages), conserver des photocopies de tout ce qui pourrait permettre de démontrer la réalité de ces agissements,
- consulter le **médecin** du travail, son médecin traitant ou un médecin psychiatre ou un psychologue, afin qu'ils établissent des certificats,
- s'il n'est pas l'auteur des faits reprochés, en parler à son employeur, qui a l'obligation de prendre toutes dispositions pour protéger ses salariés de tels agissements,
- s'adresser aux **institutions représentatives du personnel**, ces dernières disposant d'un droit d'alerte (en cas d'agissements relevant du harcèlement moral, ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin, le cas échéant, à ces agissements),
- s'adresser à l'**inspection du travail**,

## VIII - Comment le harcèlement moral est-il sanctionné ?

## Sanctions prévues

Les sanctions prévues à l'encontre de l'auteur du harcèlement moral sont les suivantes :

- sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise,

- sanctions pénales, à savoir :

- un an d'emprisonnement,

- 15 000 € d'amende.

Par ailleurs, l'employeur qui a pris des mesures discriminatoires à l'encontre du salarié victime ou témoin d'un harcèlement moral est passible d'une amende de 3750 € et/ou d'une peine d'emprisonnement d'un an.

Les salariés victimes de harcèlement moral disposent également d'un recours devant :

1<sup>o</sup>) le **Conseil de Prud'hommes** pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi,

2<sup>o</sup>) le **Tribunal correctionnel**  
(formation du Tribunal de grande instance) pour faire sanctionner l'auteur du harcèlement.

articles L.122-46 et ss. du Code du travail article L.236-2 du Code du travail article L.422-1-1 du Code du travail

**Modèle de lettre :  
Lettre dénonçant à votre employeur le harcèlement dont  
vous êtes victime**

Votre Nom et prénom  
Votre adresse

Nom et prénom du destinataire  
Adresse du destinataire

Lieu, date

Lettre Recommandée avec Accusé de Réception.

**Objet : Dénonciation de harcèlement moral.**

Madame, Monsieur,

Exerçant les fonctions de .....(indiquez vos fonctions) depuis le ....., je suis victime de harcèlement moral au sein de votre .....

(précisez le type de structure : entreprise, agence, association).

**1. Vous êtes harcelé(e) par votre employeur :**

Je subis en effet, de votre part, des agissements répétés qui ont pour effet une dégradation de mes conditions de travail.

Cette situation étant condamnable non seulement par le code du travail mais également par les dispositions du code pénal, je vous somme de mettre un terme à cette situation.

A défaut, je serai dans l'obligation de saisir les juridictions compétentes afin de faire valoir mes droits.

**2. Vous êtes harcelé(e) par un collègue ou un supérieur hiérarchique :**

Je subis en effet, de la part de ..... (indiquez le nom de la personne qui vous harcèle), des agissements répétés qui ont pour effet une dégradation de mes conditions de travail.

Selon le code du travail, votre devoir est de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de prévenir des agissements de harcèlement moral ; il vous est également autorisé de sanctionner les salarié ayant procédé à de tels agissements.

Par conséquent, je vous serai gré de bien vouloir prendre les mesures adéquates afin de mettre un terme à cette situation.

A défaut, je serai dans l'obligation de saisir les juridictions compétentes afin de faire valoir mes droits.

Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur, l'assurance de mes salutations distinguées.

Signature

20/11/2008

Jean bretin

42

## IX - La médiation

- Article L. 1152-6

« une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Elle 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. »

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties , il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.