

DEFINITION ET PROCESSUS

La loi 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.** »

Sont donc considérés comme éléments constitutifs au harcèlement moral le fait de :

- **Isoler et refuser la communication :**
la cible est isolée de manière à la « désintégrer » de l'équipe, afin qu'elle ne puisse y trouver de soutien.
- **Attenter aux conditions de travail :**
Quand le harcèlement vient des collègues, il peut s'exprimer par le sabotage d'une tâche déjà accomplie ou encore le fait de ne pas prévenir ou inviter à une réunion.
- **Faire des attaques personnelles**
Attenter à l'identité de la personne au travers d'attitudes humiliantes, de propos offensants, de calomnies ou de rumeurs malveillantes.
- **Procéder à des intimidations :**
Manifestations d'hostilité ou de violence qui visent à terroriser la personne ciblée afin qu'elle se soumette ou qu'elle parte.

Les devises Shadok



POURQUOI HARCELE-T-ON ?

Par peur : des comportements harcelants peuvent être la conséquence de la pression, voire de consignes managériales...

Parce qu'on a été fragilisé : des managers de proximité, qui n'ont pas de soutien, qui sont angoissés par la multiplicité et la complexité des tâches à accomplir, qui subissent une trop forte pression, ou qui ont atteint leur niveau d'incompétence, peuvent en venir à malmenager certains de leurs subordonnés.

Par manque « d'intelligence émotionnelle » ou de compétences sociales : certaines personnes de par leur caractère ou en raison de leur éducation, ne savent pas communiquer. Elles n'ont pas appris les formules de politesse qui facilitent les relations...

Par besoin de s'affirmer : certaines personnalités peuvent adopter des conduites déloyales défensives. Face aux évaluations individuelles de performance, certains ont compris qu'il était plus rentable de saboter le travail de leurs collègues que d'améliorer leurs propres performances.

Par envie ou jalousie : Cela peut conduire un salarié à vouloir éliminer celui qui serait susceptible de lui faire de l'ombre.

Par passivité : Plus la culture du groupe est forte, et plus il est inconfortable de ne pas y adhérer. En cas de pression ou d'insécurité, certains individus peuvent « anesthésier » leurs valeurs morales et obéir à un leader même si celui-ci est dépourvu de scrupules.

FACE AU HARCELEMENT

Si vous n'êtes pas en mesure de réagir, soit en raison d'éléments personnels, soit parce que l'agression est trop violente ou humiliante, vous devez chercher de l'aide d'abord au sein de l'entreprise, auprès d'un supérieur hiérarchique si celui-ci n'est pas impliqué, auprès des ressources humaines et de la médecine du travail, et bien entendu auprès d'un représentant du personnel CFDT.

Si vous avez le sentiment de subir du harcèlement moral, il est utile de noter de façon la plus détaillée possible les humiliations subies (*jour, heure, présence ou nom des témoins, ...*) et de rassembler des éléments de preuves.

Un représentant du personnel CFDT pourra vous informer, et vous accompagner dans vos démarches.

POUR EN SAVOIR PLUS

**Contactez vos délégués syndicaux
et vos représentants du personnel
CFDT du groupe SFR**

~



@cfdt_sfr



www.lacfdtsfr.fr



www.facebook.com/LaCfdtSfr

LE CADRE LEGAL

En France, depuis la loi cadre dite « de Modernisation sociale » du 17 janvier 2002, le harcèlement moral est un délit.

- **art. 222-33-2 du code Pénal :**

« 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 de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. »

Si les faits ont été commis par un salarié, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire (*pouvant aller au licenciement pour faute grave*).

- **art. L.122-49 du Code du travail :**

« 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. »

LA JURISPRUDENCE

Alors que depuis 2004 les juges avaient une libre appréciation des faits pour la qualification du harcèlement moral, en 2008 la Cour de cassation et les jurisprudences ont confirmé certains points :

- Les agissements doivent être répétés, par exception, en cas de discrimination, un agissement isolé suffit à caractériser le harcèlement moral.
- Les faits peuvent se dérouler sur une courte période, le Code du travail ne posant aucune condition de durée.
- L'atteinte à la dignité n'est pas nécessaire.
- La dégradation de l'état de santé est uniquement un élément parmi d'autres.
- Les agissements peuvent émaner d'un supérieur hiérarchique (*harcèlement vertical*), d'un collègue (*harcèlement horizontal*) et même de tiers (*harcèlement externe*) lorsque l'auteur du harcèlement est un sous-traitant ou un client.
- A été considéré comme harcèlement ascendant le fait que des salariés voulant se venger d'un supérieur hiérarchique aient invoqué des faits de harcèlement moral dans l'intention de nuire (Cass. 06/2012)
- L'employeur ne peut pas sanctionner la victime pour son comportement - fut-il agressif ou injurieux – à partir du moment où celui-ci est en réalité dû à ce qu'elle a subi au travail.



MEMO KIT

LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL



Novembre 2014