



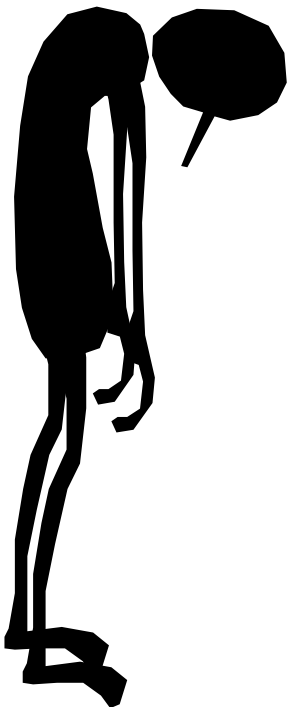
CHSCT bref infos

Contact CGT PATRICE PICARD 06 17 58 24 54 ou par Lotus

HAUTE NORMANDIE

LE HARCELEMENT MORAL EN MILIEU PROFESSIONNEL

Comment le prévenir et l'enrayer ?



Cette information ne prétend pas vous donner tous les renseignements utiles pour appréhender ce phénomène en hausse importante au regard du nombre de plaintes recensées par la « HALDE » sur l'année 2006.

Face à une situation de harcèlement, vous serez mieux armés pour intervenir plus rapidement et efficacement, avant même que les relations ne se dégradent fortement et portent atteinte à votre dignité, votre santé et votre déroulement de carrière.

Le harcèlement est un **fléau** (13 millions de salariés concernés en Europe, selon une enquête récente) qui détruit et pousse certains salariés au suicide comme nous avons pu le voir récemment et notamment à RENAULT Guyancourt, EDF, IBM, PSA Mulhouse, AREVA...

Il doit se combattre fermement avec les moyens que vous donne la loi.

Les salariés de LCL - Le Crédit Lyonnais peuvent malheureusement être concernés . . .

- PAR EXEMPLE, les Lotus en nombre, à la limite de la correction, injurieux ou pouvant être considérés comme tel
- Des pressions sur les objectifs qui se multiplient, le conseiller peut être interrogé sur ses résultats jusqu'à 2 à 3 fois par jour, tous les jours
- Et si vous faites la forte tête, si vous ne rentrez pas dans le moule, on vous isole du restant de l'agence, (souvent par des réflexions de vos hiérarchies mais aussi parfois des CC ou CA qui vous entourent, qui travaillent avec vous ...) soit vous cédez, soit vous craquez (dépression, démission ...)

Il existe des cas connus ailleurs, comme en Basse Normandie au CIN où un chef d'agence sera jugé pour ce motif fin Septembre au Tribunal Correctionnel de Caen.

***Pour un cas révélé, combien d'entre vous s'estiment dans cette position
mais ne réagissent pas par crainte ?***

**I/ SA
DEFINITION
LEGALE ET
JURISPRUDENTIE
LLE**

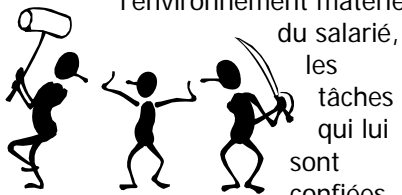


Selon le Code du travail « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel » (C. du travail, art. L122-49).

Ce texte est d'ailleurs repris aujourd'hui par la Direction dans le règlement intérieur de l'Entreprise.

Cette définition légale ne précise pas ce que constitue un « agissement de harcèlement moral », mais se fonde sur les conséquences de ces agissements.

Ceux-ci doivent aboutir, soit directement, soit indirectement, à une dégradation des conditions de travail du salarié, entendue au sens large, ce qui concerne tant l'environnement matériel



du salarié, les tâches qui lui sont confiées, que les relations qu'il entretient avec ses collègues et sa hiérarchie.

Comme le relève les tribunaux, **une répétition des agissements intentionnels ou non est indispensable pour caractériser des actes de harcèlement moral.**

Le caractère répétitif de l'acte de harcèlement moral ne signifie pas pour autant que c'est un acte identique qui soit se répéter.

C'est ainsi que peuvent être qualifiés d'actes d'harcèlement moral : « la répétition et la systématisation d'attitudes, de paroles, de comportements qui pris séparément peuvent paraître anodins, mais qui ont pour effet de détruire sur une certaine durée, le salarié harcelé ».

Le harcèlement moral peut être exercé par l'employeur, les personnes qui y sont substituées, ou n'importe quel salarié, indépendamment de l'existence de tout lien hiérarchique.

II/ LES AGISSEMENTS LES PLUS CARACTERISTIQUES DU HARCELEMENT MORAL

Les actes de harcèlement recouvrent des situations multiples et différentes, toutefois, au regard de la jurisprudence, il est possible de les regrouper en 5 grandes catégories :

A/ LE LANGAGE

- les moqueries ou insultes répétées,
- les manifestations d'autorité excessive pouvant être humiliante pour le salarié
- les propos calomnieux et remarques désobligeantes hors de propos
- les critiques répétées sans justification,
- les reproches professionnels infondés, exprimés de manière vexatoire en public.



B/ L'INTIMIDATION PHYSIQUE OU MORALE

- sur le plan physique : tout geste déplacé toute brimade physique
- sur le plan moral : toute forme de chantage, l'utilisation de menaces sur la carrière ou l'emploi, une surveillance permanente, et pointilleuse une multiplication de sanctions injustifiées.

Dans cet esprit, l'employeur qui chercherait à intimider un salarié en lui refusant certains droits, congés, repos, etc., alors qu'aucune circonstance particulière ne justifie ce refus, se rendrait fautif.

C/ L'EXCLUSION ET LA MISE A L'ECART

- le refus de toute communication et l'absence de consigne
- l'absence de travail
- l'exclusion volontaire de réunions alors que la présence du salarié est nécessaire
- toute manifestation visant à maintenir isolé un salarié pour le déstabiliser.



D/ LA DEGRADATION DES CONDITIONS MATERIELLES DE TRAVAIL

Leur dégradation intentionnelle peut caractériser des agissements de harcèlement moral :

- mauvais état du matériel
- lieu de travail exigü et inadapté
- surcroît de travail et cadences démesurées
- suppression ou non remplacement d'un outil de travail pourtant essentiel à une exécution normale d'activité
- tâches fixées sans considération du matériel exigé, etc.

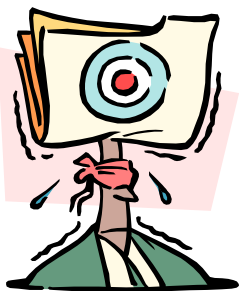
E/ LA DEVALORISATION DU SALARIE

- confier des tâches considérées comme « subalternes » en méconnaissance de la qualification et du degré hiérarchique du salarié
- attribuer des tâches dépourvues de sens ou des missions au dessus des compétences du salarié
- bloquer toute évolution professionnelle d'un salarié en ne lui proposant que des postes en deçà de ses compétences reconnues
- baisser la notation professionnelle du salarié sans le moindre fondement
- mettre en cause les qualités d'un salarié dans des termes susceptibles d'être jugés comme manquant de respect.

Cette liste d'agissements n'est pas exhaustive, malheureusement bien d'autres situations peuvent caractériser des actes de harcèlement.

En outre, le harcèlement doit être distingué :

- des reproches professionnels justifiés par des faits objectifs et communiqués au salarié en préservant ses droits et sa dignité,
- de la discrimination traitée dans le cadre d'autres dispositions spécifiques du Code du travail. Toutefois, le harcèlement moral dont est victime un salarié peut être également lié à une volonté de discrimination,
- de l'incompatibilité d'humeur existant entre 2 salariés que l'employeur doit faire cesser dans le cadre de son obligation de prévenir les risques de harcèlement moral que peut générer ce type de conflit.



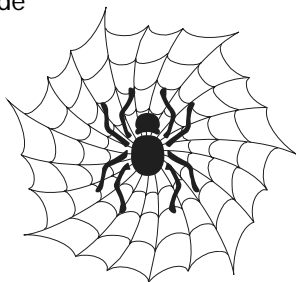
Le harcèlement moral au travail entraîne fréquemment des dépressions nerveuses et des pathologies nouvelles allant jusqu'à la « terreur du lieu de travail ».

Les médecins décèlent aussi des troubles psychosomatiques : ulcères, eczéma, hypertension artérielle ou dérèglements endocriniens. Les victimes souffrent souvent de troubles du sommeil ou du comportement.

III/ LES OBLIGATIONS PESANT SUR L'EMPLOYEUR

En matière de harcèlement moral, il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement (Code du Travail Art. L 122-51).

Cette obligation de prévention est importante, en premier lieu pour les salariés, et également pour l'employeur, car c'est sa méconnaissance qui permet sa condamnation financière pour des faits de



harcèlement commis par l'un de ses salariés (articles 225-14 et 225-15 Code Pénal).

En effet, il résulte de l'application de l'art. L 230-2 1er du Code du Travail et de la jurisprudence qui se dégage que **l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité et de résultat en matière de protection de la santé physique et mentale des travailleurs dans l'entreprise, notamment dans le cas d'harcèlement.** Il doit prendre toutes mesures de prévention dans le cadre de l'article précité.

Même s'il n'est pas personnellement mis en cause, l'employeur doit intervenir dès qu'une accusation de harcèlement est portée dans l'entreprise. Il doit mener une enquête et sanctionner le(s) harceleur(s). Il peut également prendre une mesure protectrice de la victime.

IV LES VOIES DE RECOURS ET D'ACTIONS POUR LE SALARIE HARCELE



A/ LES PREUVES :

La loi organise un mécanisme de preuve en deux temps pour prouver l'existence d'un harcèlement moral (Code du Travail art. L 122-52)

- dans un premier temps, le salarié concerné doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement
- dans un second temps, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse (l'employeur ou le salarié mis en cause) de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Au final, les juges forment leur conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'ils estiment utiles.

Les modalités de cette preuve sont libres, ainsi il est conseillé au salarié se sentant harcelé, de ne rien laisser passer et de noter de façon précise, dans un carnet personnel, tous les propos et comportements blessants et déviants à son égard.

En outre, il est vivement souhaitable de recueillir des attestations de collègues (protégés également par la loi) ou de personnes extérieures à l'entreprise, ainsi que de collecter, si nécessaire, toutes notes internes, courriers de l'employeur et tout autre document circulant dans l'entreprise laissant présumer des agissements de harcèlement.

Egalement, il **importe pour le salarié harcelé de ne pas rester inactif et d'adresser à son employeur des lettres dénonçant le harcèlement dont il serait victime.**

Aussi, est-il nécessaire de rappeler que le contrat de travail doit être exécuté de « bonne foi » article 1134 Code Civil, tant pour l'employeur que pour les salariés !



B/ LES POSSIBILITES D'INTERVENTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS

a) Les Délégués du Personnel

Il faut que les victimes lèvent la chape du silence en recourant dans un premier temps aux délégués du personnel de l'entreprise.

Ceux-ci disposent d'un « droit d'alerte » leur permettant de saisir immédiatement l'employeur lorsqu'ils ont connaissance d'une situation de harcèlement moral (ou sexuel) – Code du Travail Art. L 422- 1 – 1.

L'employeur ou son représentant est alors tenu de procéder, sans délai, à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

b) Le CHSCT

Le CHSCT a pour mission générale de veiller à la protection de la santé physique et mentale des salariés et peut proposer des actions en matière de prévention du harcèlement (Code du Trav. Art. L 236-2).

Les membres du CHSCT peuvent s'entretenir avec un salarié s'estimant victime et saisir le chef d'établissement sur son cas.

c) Les Syndicats

Les organisations syndicales peuvent exercer en justice toutes les actions judiciaires relatives au harcèlement moral ou sexuel dans l'intérêt individuel du salarié ou dans l'intérêt collectif de la profession.

C/ LES AUTRES INTERVENANTS ET AUTORITES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE



- contacter des associations spécialisées (nombreux sites sur internet)
- s'adresser au médecin du travail qui a une mission d'écoute et de prévention
- engager une médiation en faisant appel à un médiateur qui pourra être une personnalité extérieure ou un salarié choisi dans l'entreprise
- saisir l'Inspecteur du Travail qui pourra diligenter une enquête (article 611-1 Code du travail) et éventuellement saisir le juge des référés (article L 263-1 Code du travail)
- saisir les Prud'hommes
- saisir la HALDE
- agir sur le plan pénal.

V/ LES SANCTIONS ENCOURUES

- les sanctions disciplinaires : l'employeur se doit de

sanctionner tout salarié procédant à des agissements de harcèlement moral

- les sanctions financières : le salarié reconnu victime d'un harcèlement moral peut obtenir, tant à l'égard de l'employeur que du harceleur, des dommages et intérêts devant le Conseil de Prud'hommes en réparation du préjudice subi
- les sanctions pénales : la loi condamne le harceleur à une peine pouvant aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et une amende de 15000 €, ainsi que l'employeur qui n'aurait pas pris la peine de respecter ses obligations applicables en la matière.

En définitif, si vous êtes confrontés à ce type de délit, ne restez pas seul, vous disposez de plusieurs leviers d'actions pour vous défendre.

Vous pouvez compter sur vos élus CGT pour tout mettre en œuvre afin de faire cesser ces agissements et sanctionner le(s) harceleur(s).

Si vous êtes témoins de ce genre de situation, n'hésitez pas à nous contacter.

C'est, avant tout, une question de dignité et de solidarité, le milieu de travail ne doit pas se transformer en un lieu de terreur et de mal vivre au quotidien.

BULLETIN D'ADHESION A RETOURNER

PAR FAX 03 20 69 54 07 ou 02 35 19 18 84

ROUBAIX

LE HAVRE

Je souhaite adhérer à la C.G.T Nom et Prénom

Service/Unité : Téléphone :

Classification :

Date : Signature

PLUS DE RENSEIGNEMENTS, CONTACTEZ :

Claude - Hélène BERNARD - Roubaix 8200 - 06.80.13.51.55

Nicole MONGRENIER - Amiens 5000 - 06.76.76.98.81

Patrice PICARD - Le Havre 6500 - 06.17.58.24.54

Le montant de la cotisation est de 1% du salaire net mensuel à régler par virement mensuel.

