



UNION SYNDICALE DEPARTEMENTALE
Santé et Action Sociale
CALVADOS

- 29 avenue Charlotte Corday 14 300 CAEN -
☎ 06 03 63 14 20 - Fax : 02 31 34 87 32 - Email : usdcgt.14santeas@wanadoo.fr

Avec la CGT



LUTTEZ contre le
harcèlement moral
au travail



Faire cesser partout

Le délit de harcèlement moral

Aujourd'hui, il ne se passe pas un mois sans qu'un conflit social n'éclate dans des entreprises aussi bien publiques que privées, qui n'ait trait au harcèlement moral que subissent des salariés.

En effet, il n'est pas nouveau que des « *petits chefs* » utilisent leur pouvoir hiérarchique pour faire peser sur ses subordonnés une pression psychologique visant à les dévaloriser.

Soit, parce que l'employeur envisage de se séparer d'un (e) salarié(e) gênant(e) en contournant ou non une procédure de sanction, voire de licenciement, soit parce que qu'il s'agit pour diverses raisons, de durcir les méthodes de gestion ou les conditions de travail.

Il faut donc en conclure que le harcèlement moral ne peut plus être considéré aujourd'hui comme un épiphénomène, mais bien comme une des premières causes de violence au travail juste après le harcèlement sexuel.

Le gouvernement a enfin entendu le message, puisqu'il a adopté une loi (n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite loi de modernisation sociale) pour lutter contre le harcèlement moral au travail.

Cette loi insère plusieurs articles dans le code du travail, et notamment les articles suivants :

L. 1152-1 « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.* »

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 répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.* »

L. 1152-3 « *Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire, est nul.* »

Tout acte de harcèlement moral est reconnu comme une infraction pénale et est puni d'un an de prison et de 15 000 € d'amende (Article 222-33-2 du code pénal).

Ce document n'a qu'une volonté, permettre à chacun de trouver l'information et le soutien nécessaire en cas de harcèlement. La CGT, avec ses militants, est présente pour assister toutes celles et tous ceux qui sont victimes de toutes formes de harcèlement moral et qui ne veulent plus aller travailler « *la peur au ventre* ».

Alors réagissons.



Le harcèlement moral, Comment ça se manifeste ?

Le harcèlement moral au travail se manifeste sous des formes nombreuses, sournoises, répétitives et diversifiées, parfois difficilement visibles par l'entourage.

Le harcèlement moral au travail peut commencer de façon anodine, souvent par le refus de la différence, à la limite de la discrimination, et se propager ensuite insidieusement.

Dans un premier temps, les personnes concernées peuvent prendre à la légère des 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.

Ensuite, 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 premiers signes sont perçus par la victime, qui cherche à démontrer qu'elle est performante et utile, mais pas par son entourage qui a tendance à minimiser, à nier, ou à ne pas voir.

Elle est ainsi humiliée, usée, et rencontre beaucoup de difficultés pour surmonter ou se remettre de cette situation.

C'est la répétition, la fréquence et l'accumulation de faits parfois anodins et de comportements volontaires, qui, accumulés et répétés de façon systématique, sont constitutifs d'une véritable persécution portant atteinte à l'intégrité physique d'autrui, et constituent le phénomène de harcèlement destructeur de la personne.

Ensuite, le salarié harcelé commence à développer divers symptômes : troubles du sommeil, anxiété, morosité, irritabilité, ruminations...

Son entourage professionnel le laisse seul dans son coin, parce qu'il a peur, ou ferme les yeux parce qu'il ne sait pas gérer ce type de situation.

C'est à ce moment là, que la victime devrait consulter un médecin de prévention ou un médecin de famille. Malheureusement très peu le font à ce stade.

Fonction Publique

Entre 50 et 60 % des plaintes pour harcèlement moral émanent des fonctionnaires. Les victimes se trouvent en majorité à l'Education Nationale, **dans les Hôpitaux**, et les Collectivités Territoriales.

Les comportements les plus incriminés sont, l'isolement, la mise au placard, le discrédit, les critiques, les ordres contradictoires, la privation ou la surcharge du travail, les directives paradoxales, la mission « impossible », les atteintes directes à la personne du fonctionnaire, à sa santé ou à sa vie privée.



Comment le reconnaître ?

Le harcèlement dans la Fonction Publique se traduit souvent aussi par des sanctions déguisées ou un détournement de pouvoir, en vertu du devoir d'obéissance de l'agent aux ordres supérieurs.

La sanction déguisée permet à l'administration d'éliminer un agent sans se soumettre à la procédure disciplinaire, qui nécessite notamment de recueillir l'avis de la Commission Administrative Paritaire compétente.

Le harcèlement moral apparaît souvent :

- ☞ Quand il y a un pervers narcissique dans l'entreprise.
- ☞ Quand l'organisation du travail est mauvaise.
- ☞ Quand il y a une volonté de management par le harcèlement.

Au sein de l'entreprise il peut prendre plusieurs formes :

- ☞ Harcèlement entre collègues de travail,
- ☞ Harcèlement d'un supérieur sur un subordonné (le plus fréquent)
- ☞ Harcèlement des subordonnés sur un supérieur (cas assez rare)

Les moyens utilisés sont aussi nombreux que le permet l'imagination du pervers qui harcèle une victime. Mais, dans les grandes lignes on peut citer :

1. Déconsidérer la victime :
2. Isoler la victime :
3. Empêcher la victime de s'exprimer
4. Discréditer la victime
5. Si la victime se défend, l'accuser de paranoïa...

Les exemples d'agissements ci-dessous permettent de reconnaître le harcèlement moral. Cependant, un seul de ces agissements ne suffit pas pour constituer la preuve du harcèlement. Il faut justifier d'un faisceau d'indices (ce que l'on verra plus loin dans le chapitre « *comment réagir, que faire ?* »)

Ils peuvent être rassemblés en 3 groupes

1) Problèmes relationnels au travail : isolement, refus de communication, agression.

- ☞ on interrompt sans cesse la victime.
- ☞ Ses supérieurs hiérarchiques ou ses collègues ne lui parlent plus.
- ☞ On communique avec elle uniquement par écrit.
- ☞ On refuse tout contact même visuel avec elle.
- ☞ On l'installe à l'écart des autres.
- ☞ On ignore sa présence en s'adressant uniquement aux autres.
- ☞ On interdit à ses collègues de lui parler.
- ☞ On ne la laisse plus parler aux autres.
- ☞ On la prive de travail.
- ☞ la Direction refuse toute demande d'entretien.
- ☞ On menace la victime de violence physique.
- ☞ On l'agresse physiquement même légèrement, on la bouscule, on lui claque la porte au nez.
- ☞ On hurle contre elle.



Comment le reconnaître ?

2) Atteinte aux conditions de travail.

- ☞ on retire à la victime son autonomie.
- ☞ On ne lui transmet pas délibérément les informations utiles à la réalisation d'une tâche.
- ☞ On conteste systématiquement toutes ses décisions.
- ☞ On critique son travail injustement ou exagérément.
- ☞ On lui retire l'accès aux outils de travail : téléphone, Fax, ordinateur...
- ☞ On lui retire le travail qui lui incombe.
- ☞ On lui donne en permanence des tâches nouvelles.
- ☞ On lui attribue volontairement et systématiquement des tâches inférieures à ses compétences.
- ☞ On fait pression sur elle pour qu'elle ne fasse pas valoir ses droits (congés, horaire, primes...).
- ☞ On s'arrange pour lui refuser les avancements de grade auxquelles elle a droit.
- ☞ On lui attribue contre son grès des travaux dangereux.
- ☞ On lui attribue des tâches incompatibles avec sa santé.
- ☞ On lui donne délibérément des consignes impossibles à exécuter.
- ☞ On ne tient pas compte délibérément des avis médicaux formulés par le médecin du travail.
- ☞ On le pousse à la faute.

3) Atteinte à la dignité de la personne :

- ☞ On utilise des propos méprisants pour la qualifier.
- ☞ On utilise envers elle des gestes de mépris (soupirs, regards méprisants, haussements d'épaules...).
- ☞ On la discrédite auprès des collègues, des supérieurs ou des subordonnés.
- ☞ On fait courir des rumeurs à son sujet.
- ☞ On lui attribue des problèmes psychologiques ou relationnels (on dit que c'est une malade mentale)
- ☞ On se moque de ses handicaps, de son physique, on l'imité, ou on le caricature.
- ☞ On critique sa vie privée.
- ☞ On se moque de ses origines ou de sa nationalité.
- ☞ On s'attaque à ses croyances religieuses, ses convictions politiques ou syndicales.
- ☞ On lui attribue des tâches humiliantes.
- ☞ On l'injurie avec des termes obscènes, humiliants ou dégradants.
- ☞ On utilise des sous entendus, des non-dits, des remarques blessantes, des sarcasmes à son égard.
- ☞ On claque la porte, on cesse les conversations à son passage.
- ☞ On envahit sa vie privée par des coups de téléphone ou des lettres.
- ☞ On la suit dans la rue, on la guette devant son domicile.
- ☞ On occasionne des dégâts à son véhicule.
- ☞ On la harcèle ou on l'agresse sexuellement (gestes ou propos).
- ☞ On ne tient pas compte de ses problèmes de santé.



Comment réagir ?

Que faire ?

AVANT TOUT, NE PAS SUBIR ET REPRENDRE LES CHOSES EN MAIN

1^{er} conseil : tout noter.

En effet, le harcèlement étant un processus destiné à détruire psychologiquement et installé dans la durée, la victime peut oublier certains faits, ainsi il convient de noter tous les événements de manière chronologique, réunir le plus grand nombre de preuves, afin d'aider, le cas échéant, les avocats à établir les faits.

2^{ème} conseil : faire connaître sa situation le plus largement possible.

L'un des moyens utilisé par le harceleur étant l'isolement de la victime, il est impératif de faire connaître à son entourage la situation, interpeller la direction, attirer l'attention de ses collègues de travail, utiliser son droit à l'expression reconnu par la loi (article L.2281-1 du Code du travail pour le secteur privé et les articles L.6144-6 et R.6144-86 à R. 6144-89 du Code de la Santé Publique pour le secteur public).

3^{ème} conseil : rechercher de l'aide.

Comme nous le verrons au chapitre suivant (« *Vers qui se tourner* » page 7), ne pas hésiter à s'adresser :

A l'intérieur de l'entreprise : aux institutions représentatives de l'établissement CHSCT, CE, aux délégués syndicaux, aux élus du CE,

A l'extérieur de l'entreprise : au médecin du travail, à l'inspecteur du travail, consulter un syndicat, consulter son médecin traitant, consulter une association spécialisée, consulter un avocat.

4^{ème} conseil : prendre soin de sa santé.

L'employeur doit veiller au maintien de la santé des personnes qu'il emploie.

L'article L.4121-1 stipule que « ***L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*** ».

Ainsi, en cas de besoin ne pas hésiter à s'arrêter de travailler, et aller consulter son médecin traitant afin qu'il vérifie votre aptitude à travailler. A ce jour, il n'existe pas le souvenir d'un seul cas où le médecin n'est pas prescrit dans ces circonstances un premier arrêt de travail, suivi de plusieurs autres.



Vers qui se tourner ?

1- Le médecin traitant : le rôle du médecin traitant est primordial, car connaissant son patient avant qu'il ne soit harcelé, il peut attester de la dégradation de son état de santé consécutivement aux faits de harcèlement.

2- La médecine du travail : c'est à elle que vous pouvez le plus souvent vous adresser. En effet, elle a d'abord un rôle de conseil et d'écoute. Elle saura vous conseiller et vous aider à vous sortir de la dangereuse spirale psychologique dans laquelle vous êtes pris.

3- Le CHSCT : ou Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, indépendant, il peut intervenir sur la demande des représentants du personnel ou de l'employeur. S'il constate un dysfonctionnement, il doit en informer l'employeur qui, s'il ne prend de mesures efficaces peut être mis en demeure de le faire.

4- L'inspection du travail : elle veille à l'application du droit du travail dans les entreprises. Elle peut agir dans n'importe quelle entreprise et ce même sans l'accord du chef d'établissement.

5- Les associations : Ce sont les plus actives. Elles peuvent vous écouter et vous conseiller mais elles peuvent aussi agir par le biais de lettres, actions en justice...elles vous aideront à mener à bien vos actions.

6- La justice : Dernier bastion contre le harcèlement. Vous pouvez toujours porter plainte. Nous vous conseillons cette alternative si vous avez auparavant constitué un dossier signifiant contre le harceleur. Porter plainte est un élément important si les méthodes de préventions ont échoués.

Plusieurs cours ou tribunaux s'offrent à vous.

1-Prud'homme : juridiction d'exception paritaire chargée de juger les litiges du travail pour les établissements privés.

2- Le tribunal Administratif pour les établissements publics.

3- Tribunal correctionnel : la pénalisation est aujourd'hui encore difficile malgré la publication de nouvelles lois qui facilitent l'accès aux cours pénales. Il vous faudra avoir subi des dommages très importants, avoir un dossier extrêmement solide.

4- Juridictions civiles (TI, TGI) : plus facile d'accès, elles devraient vous permettre de demander des dommages et intérêts.

5- La cour européenne du droit de l'Homme : Dernier recours, si vous estimez que la justice française a statué en contradiction avec les Droits de l'Homme.



Adresses utiles :

Les Structures CGT...

La CGT, ses structures, ses militants présents à vos côtés.

Contactez le syndicat CGT et les représentants du personnel qui ont un pouvoir d'interpellation et qui peuvent demander audience, intervenir dans les différentes instances de l'établissement et notamment le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

A défaut de présence d'un syndicat dans l'établissement, contactez :

Union Syndicale Départementale CGT Santé et Action Sociale du Calvados

29 Avenue Charlotte Corday
14000 Caen
Tel : 06.03.63.14.20
Fax: 02.31.34.87.32
Email: usdcgt.14santeas@wanadoo.fr

Union Départementale des syndicats CGT du Calvados

29 Avenue Charlotte Corday
14000 Caen
Tel : 02.31.83.68.25
Fax: 02.31.34.87.32
Email: cgt.14@wanadoo.fr

Les Unions Locales CGT du Calvados

Union Locale CGT de Caen
29 Avenue Charlotte Corday
14000 Caen
Tel: 02.31.34.41.05
Portable : 06.88.01.11.50
Email: ulcgtcaen@wanadoo.fr

Permanences juridiques conseillers prud'hommes CGT

Le jeudi de 15 h 00 à 18 h 00
Maison des syndicats
29 Avenue Charlotte Corday
14000 Caen



Adresses utiles :

...Les Unions Locales CGT...

Union Locale Bayeux

24 rue de la Poterie
14400 Bayeux
Tel : 02.31.92.84.63
Email : ulcgtbayeux@free.fr

Union Locale Dives sur Mer

Avenue Pasteur
14160 Dives sur Mer
Tel : 02.31.91.84.62

Union Locale Lisieux

14 rue du Docteur Degrenne
14100 Lisieux
Tel : 02.31.62.08.72
Email : ulcgt.lisieux@wanadoo.fr

Union Locale Mézidon

Salle des Cheminots
Rue Guy de Maupassant
14270 Mézidon
Tel : 02.31.20.30.60

Union Locale Falaise

14 rue St jean
Appartement B4
14700 Falaise
Tel : 02.31.40.75.61

Union Locale Cormelles le Royal

27 bis rue des Ecoles
14123 Cormelles le Royal
Tel : 02.31.83.05.23

Union Locale Hérouville Saint Clair

Technopole – Maison Polyvalente
1018 Quartier du Grand Parc
14200 Hérouville Saint Clair
Tel : 02.31.95.75.24
Email : ulcgtherouville@wanadoo.fr

Union Locale Mondeville

Maison du Peuple
15 rue Pasteur
14120 Mondeville
Tel : 02.31.82.48.37
Email: ulcgt.mondeville@wanadoo.fr

Union Locale Vire

Rue Picardie
Résidence Léonard Bâtiment N
14500 Vire
Tel : 02.31.67.03.84
Email : ulcgtvire@wanadoo.fr



LA LOI

*CONFORMÉMENT À LA LOI N° 2002-73 DU 17 JANVIER 2002
DITE LOI DE MODERNISATION SOCIALE.*

PRIVE

L 120-4 : Le contrat de travail est exercé de bonne foi.

L 122-49 : Aucun salarié ne doit subir des 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.

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.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

PUBLIC

Art 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Aucun fonctionnaire 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 sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa,

Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements,

Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.



Jurisprudences.

Quelques exemples de jurisprudence

Arrêt de Cassation du 10 mars 2009 : un salarié avait accusé par écrit son supérieur hiérarchique de harcèlement moral en écrivant à l'employeur.

L'employeur avait réagi ; il avait licencié immédiatement le salarié considérant que ces accusations n'étaient pas prouvées et constituaient un abus de la part du salarié.

Dans son arrêt rendu le 10 mars 2009, la Cour de Cassation a jugé que ce licenciement était nul ; il n'est pas possible de licencier un salarié qui procède à des accusations de harcèlement moral, même si les faits ne sont pas prouvés. Cette jurisprudence est conforme à la loi, puisqu'en effet l'article L.1152-2 du code du travail interdit de sanctionner ou de licencier un salarié ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné ou relaté de tels événements.

Cour de Cassation, Chambre sociale, 21 juin 2006, n° de pourvoi : 05-43914 :

Plusieurs salariés de l'association Propara se sont plaints du comportement brutal, grossier, humiliant et injurieux à leur égard de leur directeur, et ont dénoncé les menaces, dénigrement, intimidations et sanctions injustifiées dont ils faisaient l'objet au travail ; un rapport de l'inspection du travail du 26 novembre 2002 a conclu que le directeur se livrait effectivement à « une pratique de harcèlement moral généralisé entraînant une dégradation des conditions de travail, une atteinte aux droits des personnes et à leur dignité ainsi qu'une altération de la santé physique et morale de certains salariés » ; un médiateur a également relevé des faits de même nature commis par ce directeur à l'encontre de ses subordonnés ; le 28 février 2003 plusieurs salariés ont saisi le conseil des prud'hommes d'une action dirigée contre le directeur. La Cour de Cassation a confirmé les faits de harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail et a **condamné le directeur au paiement de dommages intérêts aux salariés.**

Enfin dernière affaire, elle concerne une salariée désignée comme déléguée syndicale victime de multiples brimades et vexations. A l'initiative de la direction, une pétition demandant le remplacement de la déléguée en raison du « péril » qu'elle représentait pour l'entreprise, avait été adressée au syndicat (bon nombre de salariés avaient signé sous pression). L'état dépressif de la déléguée avait conduit le médecin du travail à prononcer son inaptitude provisoire pour harcèlement moral.

Saisi, le Conseil des Prud'hommes a estimé que « si le contrat de travail se définit par l'existence d'un lien de subordination, cela signifie pas que le salarié soit sous sa dépendance ». il a rappelé que « dans l'exercice de son autorité, l'employeur est tenu à une obligation de loyauté et de correction, qu'il doit respecter la moralité et la dignité de ses salariés » **et a condamné l'employeur.**

