

## Harcèlement et Violence au travail

GUIDE D'AIDE À LA PRÉVENTION

Le syndrome d'épuisement  
professionnel ou burnout

Mieux comprendre pour mieux agir



### STOP A LA VIOLENCE AU TRAVAIL !

Agissements hostiles, critiques sans fondement, vexations, insultes, menaces, destabilisation, harcèlement moral ou sexuel...

On ne va pas au travail pour subir et souffrir de propos désobligeants ou calomnieux, de critiques injustifiées, d'attributions de tâches dénuées de sens, de sarcasmes, d'insinuations hostiles, tendancieuses ou dégradantes, d'humiliations ou brimades, d'insultes obscènes, de comportements à connotation sexuelle...



TELECHARGER LA BROCHURE INRS

**Il n'y a pas de fatalité ! Défendez-vous en faisant appel au syndicat !**  
**Tél. 06 26 15 91 72 / 02 43 53 42 26**

Si vous avez vécu ou vivez ces situations, d'où qu'elles émanent elles sont inacceptables et répréhensibles ! **Contactez-nous** ! Nous recueillerons votre témoignage en toute confidentialité et nous définirons ensemble comment intervenir pour faire cesser toute atteinte à votre personne, préserver votre santé, faire respecter votre dignité.

### Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont interdits

Le Code du travail stipule que « 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 » (article L. 1152-1).

**Le Code du travail précise en outre les points suivants :**

Aucun salarié ne doit subir de tels agissements, ni être sanctionné pour en avoir témoigné ou les avoir relatés (article L. 1152-2). L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral (article L. 1152-4).

Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral (article L. 1152-6).

Il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer qu'il est victime de harcèlement, tandis que le défendeur, au vu de ces éléments, devra apporter la preuve que les agissements en cause ne constituent pas un harcèlement moral « et s'appuient sur des éléments objectifs » (article L. 1154-1 du Code du travail).

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer, en faveur du salarié concerné, toutes les actions en justice consécutives à des faits de harcèlement moral, sous réserve de justifier, pour ce faire, de l'accord du salarié (article L. 1154-2 du Code du travail).

**Le harcèlement sexuel est interdit par le Code du travail :**

« Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits » (article L. 1153-1).

De la même façon que pour le harcèlement moral, l'employeur doit prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs au harcèlement sexuel » (article L. 1153-5).

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire » (article L.1153-6).

**La répression du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel au travail peut se faire sur les fondements du Code du travail ou du Code pénal. Elle peut donner lieu à des peines combinant emprisonnement et amende.**

## **La qualification du harcèlement moral par la Cour de Cassation**

Le harcèlement moral, introduit dans l'arsenal juridique en 2002, fait de nouveau parler de lui...et ce n'est pas fini ! Que ce soit dans les médias, notamment au travers des suicides chez France Telecom, ou dans les prétoires le harcèlement moral est sur toutes les lèvres (art. L.1152-1 et s. du C. du trav.) Sujet hautement sensible, la Cour de cassation a décidé, le 24 septembre 2008, de reprendre le contrôle de la qualification du harcèlement dans l'optique de mettre un terme aux interprétations contradictoires des Cours d'appel (Soc. 24-9-08, n°06-46.517, n°06-45.747, n°06-45.794, n°06-45.579, n°06-43.504). La Haute Cour a précisé, dans le même temps, le régime de la preuve du harcèlement afin d'être en mesure d'exercer son contrôle.

Depuis 2008, les magistrats n'ont pas chômé et n'ont eu de cesse de clarifier la notion de harcèlement moral. Au fil des arrêts rendus, cette notion se redessine peu à peu et tend à se détacher de plus en plus de l'individuel.

Pour preuve, dans un arrêt du 10 novembre 2009, la Cour de cassation a admis que **« des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement »** (Soc. 10-11-09, n°07-45.321). **Une pratique managériale, une organisation particulière de travail peut constituer un harcèlement moral « dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».**

Si un contexte général peut être source de harcèlement, les juges doivent toujours vérifier que le salarié a subi ces méthodes particulières. Le licenciement régulièrement prononcé pour inaptitude est nul s'il est démontré que l'inaptitude était la conséquence d'un harcèlement moral (Soc. 24-6-09, n°07-43.994). Tenu à une obligation de sécurité de résultat, l'employeur ne peut pas, pour s'exonérer de sa responsabilité, invoquer avoir pris des mesures pour faire cesser le harcèlement. **Sa responsabilité est engagée dès lors que le harcèlement s'est révélé, même s'il n'est pas l'auteur des faits fautifs** (Soc. 21-6-06, n°05-43.914). En la matière, la prévention est la règle d'or ; le CHSCT ne doit hésiter à demander l'inscription dans le document unique de la question du harcèlement. Sujet hier tabou, cette question ne peut plus être laissée de côté par les entreprises sous peine d'être poursuivies pour faute inexcusable.

Dans une décision du même jour, la Cour de cassation a précisé que **l'intention de nuire n'est pas exigée pour la reconnaissance du harcèlement**. « Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel » (Soc. 10-11-09, n°08-41.497). Les juges du fond ne peuvent donc écarter le harcèlement moral au motif que l'employeur n'a pas eu d'intention malveillante.

A l'occasion d'autres arrêts rendus au premier semestre de cette année, les Hauts magistrats ont indiqué que :

- **le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif**, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Tout licenciement prononcé en méconnaissance de cette règle est nul (Soc. 10-3-09, n°07-44.092);

- les juges ne peuvent rejeter la demande du salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail (Soc. 30-4-09, n° 07-43.219). En effet, la loi n'exige pas, pour que le harcèlement soit reconnu, qu'il y ait systématiquement une altération de l'état de santé. Le juge se doit de prendre en compte l'ensemble des éléments présentés par le salarié qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral (Soc. 10-11-09, n°08-44.297) ;

**Pour toute question, contactez le SNUDI-FO 53**

**SNUDI-FO 53**, syndicat **FORCE OUVRIERE** des enseignants des écoles publiques de la Mayenne

10, rue du Dr. Ferron – BP 1037 – 53010 Laval Cedex

Tel. : 0243534226 – @ : [contact@snudifo-53.fr](mailto:contact@snudifo-53.fr) – Site : [www.snudifo-53.fr](http://www.snudifo-53.fr)

