


# DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL



Tous nos voeux pour

Une merveilleuse année 2020 !

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Janvier 2020

## HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

Les **cas de harcèlement moral au travail** sont plus nombreux qu'on pourrait le croire. Leurs facteurs sont divers mais surtout organisationnels. Ils concernent essentiellement le fonctionnement de l'entreprise et relèvent dans ce cas du pouvoir de direction de l'employeur.

Ce dernier a donc tout intérêt à les identifier pour mieux lutter contre ce phénomène de plus en plus fréquent.

Cette action lui permet par ailleurs de remplir son obligation légale de prévention qui consiste avant tout à détecter les actes potentiellement harcelants.

Le **harcèlement moral au travail est particulièrement difficile à prouver** pour le salarié qui en est victime. En effet, c'est au salarié d'apporter des éléments de fait permettant de présumer le harcèlement.

### Harcèlement moral au travail, que faire ?

#### Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Selon l'article L1152-1 du code du Travail, « *aucun salarié ne doit subir des 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* ».

De plus, la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 précise que pour être caractérisé, le harcèlement moral n'exige pas l'existence d'un lien hiérarchique entre son auteur et la victime.

Celui-ci peut avoir deux origines :

- ✓ le comportement inacceptable d'un ou plusieurs individus
- ✓ l'environnement de travail

Ont également été reconnus comme faits générateurs du harcèlement moral au travail par les juges : les propos injurieux ou à caractère sexuel, le dénigrement devant les autres salariés ou encore les persécutions injustifiées.

#### Comment prouver un harcèlement moral ?

Le plus difficile pour la **victime** est d'**apporter les preuves du harcèlement** afin de pouvoir former une action en justice devant le Conseil des Prud'hommes.

L'employeur devra quant à lui expliquer pourquoi les faits qui lui sont reprochés sont infondés. Plusieurs preuves pertinentes peuvent être rassemblées par la victime comme des **attestations du médecin de travail** ou généraliste, des **attestations de collègues de travail ou de témoins**.

Certaines preuves non pertinentes sont déconseillées, notamment des **preuves obtenues frauduleusement** (enregistrement du harceleur à son insu).

Les preuves matérielles les plus souvent produites sont le relevé de faits précis et datés, les **mails reçus**, une **copie de documents** montrant une différence de traitement ou une baisse des responsabilités.

Le « *mobbing* » est une nouvelle forme de harcèlement moral qui commence tout juste à être identifiée. Il correspond à un harcèlement collectif, concerté, contre une personne qu'il faut **mettre à l'écart ou pousser à quitter l'entreprise**. Parce qu'il est **considéré comme un intrus au sein de l'équipe de travail**, tous les moyens sont employés par les « *mobbeurs* » pour faire de ses journées un véritable enfer : dénigrement en privé ou en public, tâches impossibles à réaliser dans les délais fixés, exclusion aux réunions...

En France, une entreprise a récemment été condamnée à verser des dommages et intérêts aux employés concernés. Les tribunaux s'intéressent désormais de très près à cette pratique.

### Comment lutter efficacement contre le harcèlement moral au travail ?

#### Des mesures préventives

Pour la direction de l'entreprise, la prévention consiste principalement à faire savoir qu'aucune attitude laxiste ne sera tolérée face aux agissements des harceleurs, **repérer les actes potentiellement pervers**, **écouter les plaintes du harcelé** ou les témoignages, **affirmer les compétences du CSE** dans le champ de la santé mentale (ce dernier a un pouvoir d'investigation et peut recourir un expert agréé).

Ces mesures de prévention appliquées au harcèlement moral au travail se révèlent efficaces et permettent d'éviter les procédures judiciaires.

#### Des mesures réglementaires

Les employeurs ont l'obligation légale de prendre les mesures pour prévenir le harcèlement moral et le faire cesser immédiatement. Les dispositions relatives au harcèlement moral dans les relations de travail doivent figurer dans le règlement intérieur des entreprises comptant au moins 20 salariés. Ces dispositions doivent être affichées sur le lieu de travail.

#### Des mesures d'information et organisationnelles

Les mesures d'information sont essentielles car elles permettent de lever les tabous si fréquents en matière de relations interprofessionnelles.

Enfin, des mesures organisationnelles doivent être instaurées par les entreprises afin d'éliminer les situations qui peuvent engendrer du harcèlement. Parmi elles, il y a par exemple la formation des managers ou encore la modification des styles de leadership et des relations avec la hiérarchie.

*Santé, Bonheur et Sécurité !*