

LE HARCELEMENT MORAL



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le stress au
travail

Les violences
au travail

La souffrance
au travail

Le
harcèlement
sexuel

Le
harcèlement
moral

LE HARCELEMENT MORAL

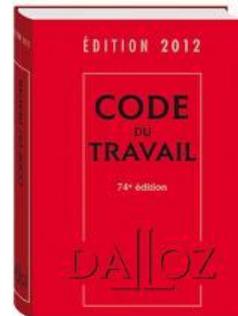
DEFINITION

Toute conduite abusive se manifestant, **sur une assez longue période**, par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril son emploi ou dégrader le climat de travail.



LE CADRE LEGAL

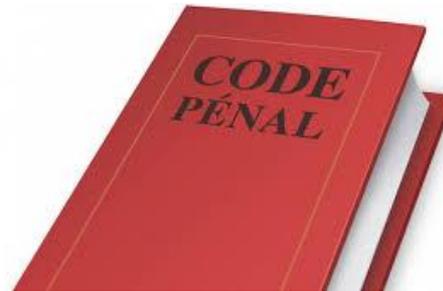
« Aucun salarié ne doit subir des agissements **répétés** de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »
(code du travail – art L1152-1))



LE CADRE LEGAL

« Le fait de harceler autrui par **des propos ou comportements 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 € d'amende. »

(code pénal – art 222-33-2)



LES DIFFERENTES FACETTES

Le harcèlement individuel
(Il peut être intentionnel ou pas)

Le harcèlement discriminatoire
(*Individuel ou collectif,*
18 critères de discriminations)

Le harcèlement moral institutionnel

LES AGISSEMENTS CONSTITUTIFS DE HARCELEMENT

Heinz Leymann

Il y a 45 agissements considérés comme répréhensibles et relevant du harcèlement qui sont classés en 5 catégories

- Les actes qui empêchent une personne de s'exprimer
- Les actes qui visent à isoler une personne
- Les propos et attitudes qui ont pour but de la déconsidérer auprès de ses collègues
- Les actes qui la discréditent dans son travail
- Les comportements qui compromettent la santé d'une victime



EMPÊCHER LA PERSONNE DE S'EXPRIMER

- Refuser à la victime la possibilité de s'exprimer
- Interrompre constamment une personne
- L'invectiver, lui hurler dessus
- Critiquer le travail de la victime ou sa vie privée
- Terroriser par des appels téléphoniques
- La menacer verbalement ou par écrit
- Ignorer sa présence, en ne s'adressant qu'aux collègues
- Refuser le contact (éviter le regard, gestes de rejet...)



L'ISOLER DU GROUPE

- Ne plus parler à la victime
- Ne plus se laisser adresser la parole par elle
- Lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne de ses collègues
- Nier sa présence



DÉCONSIDÉRER LA VICTIME AUPRÈS DES COLLÈGUES

- Médire et calomnier la victime
- Lancer des rumeurs à son sujet
- Prétendre qu'elle est malade mentale
- La ridiculiser
- Railler une infirmité
- Se moquer de ses origines
- Contester ses décisions
- L'injurier dans des termes dégradants...



DISCRÉDITER SON TRAVAIL

- Priver de toute occupation
- Contraindre à des tâches inutiles ou absurdes
- Donner sans cesse de nouvelles tâches
- Faire exécuter des travaux humiliants
- Confier des missions exigeant des qualifications supérieures à ses compétences pour la discréditer



COMPROMETTRE SA SANTÉ

- Agresser physiquement
- Contraindre à des travaux dangereux ou nuisibles à sa santé
- Menacer de violences physiques
- Occasionner des dégâts à son domicile ou sur son lieu de travail...



CE QUI NE RELEVE PAS DU HARCELEMENT MORAL

L'exercice normal du droit de gestion

Les stress relié au travail

Les conflits de travail

Les conditions de travail et les contraintes professionnelles
(lorsque justifiables pour des raisons économiques ou
organisationnelles)

LES INDICATEURS D'ALERTE

- L'absentéisme
- Taux de turn over
- La production (quantité et qualité)
- Les accidents et maladies professionnelles
- Les troubles divers (conflits, agressivité, épuisements.....)
- L'augmentation des inaptitudes

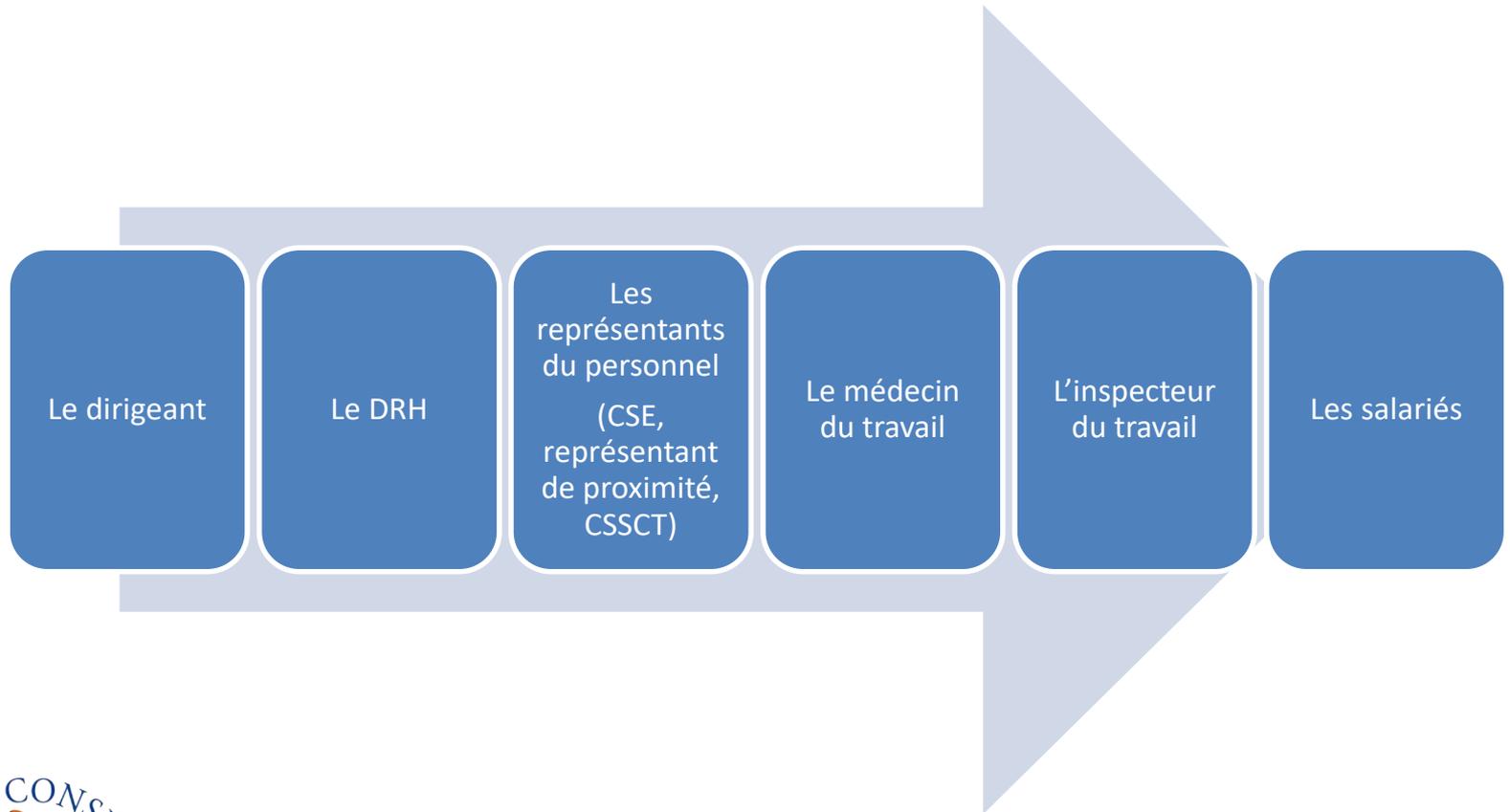


LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'article L. 4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des salariés

L'article L. 1152-4 du Code du travail stipule que l'employeur doit, en effet, prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

LES ACTEURS DE LA PREVENTION



LES MESURES OBLIGATOIRES

Inclure le harcèlement moral dans le document unique

Insérer dans le règlement intérieur qui doit être affiché dans l'entreprise (obligatoire pour les entreprises de plus de 20 salariés) des dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement moral (déclaration de respect de chaque salarié, rappel de l'interdiction légale du harcèlement, etc.).

Obligation d'affichage des texte du code pénal sur le harcèlement moral (et sexuel)

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESIONNEL DU 26 MARS 2010

- Affirmer clairement que le harcèlement n'est pas admis (charte, etc.)
- Recenser les situations de harcèlement afin de rechercher les mesures de prévention les plus appropriées
- Former le personnel d'encadrement
- Améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail
- Veiller à trouver un environnement de travail équilibré en cas de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise.
- Mettre en place une procédure appropriée pour identifier et traiter les questions de harcèlement et de violences au travail

Un arrêté ministériel publié au Journal Officiel rend l'application l'ANI obligatoire dans les entreprises



LES AUTRES ACTIONS DE PREVENTION

- Mettre en place un plan de prévention
- Mener une politique de communication auprès de tous les salariés
- Mettre en place des actions de sensibilisation et d'information
- Etre vigilant sur les styles de management pratiqués dans l'entreprise
- Gérer les managers à risque
- Prévoir une structure d'accueil et d'écoute
- Mener une réflexion sur les conditions de travail (stress, pression des objectifs, rythme de travail) ;
- Dans les échanges, rester sur des faits liés au travail et ne pas s'en prendre à la personne en tant que telle.

COMMENT ANTICIPER ET GERER LE HARCELEMENT MORAL DANS L'ENTREPRISE

- Démarches de l'employeur en cas de signalement d'un cas de harcèlement moral
- Démarches de l'employeur en cas de contentieux
- Sanctions



GEBS

Groupement des Entreprises
des Boucles de Seine

Au service de votre entreprise

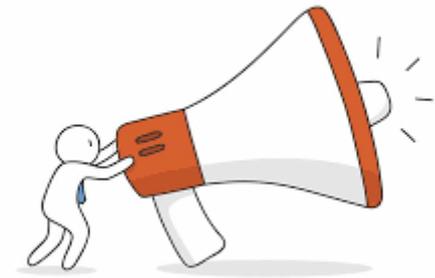


Emmanuelle
Handschuh
Avocat

DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE SIGNALEMENT D'UN CAS DE HARCELEMENT MORAL

AUTEURS DU SIGNALEMENT

- Salarié
- Institutions représentatives du personnel
- Médecine du travail
- Inspection du travail
- Défenseur des droits



MODES DE SIGNALEMENT

❖ DU SALARIE

- Dénonciation par courrier
- Exercice du droit de retrait
- Déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- Dépôt d'une plainte, saisine du CPH

❖ DES IRP

CSE, Représentant de proximité et/ou CSSCT

- Droit d'alerte
- Enquête
- Désignation d'un expert



MODES DE SIGNALEMENT

❖ DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

- Déclaration d'inaptitude ou d'aptitude avec réserves
- Propositions de mutation ou de transformation de poste
- Rapport suite à enquête ou contrôle

❖ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

- Courrier de rappel à la loi
- Rapport suite à enquête ou contrôle
- Procès-verbal d'infraction



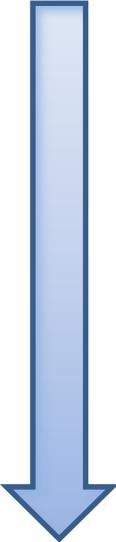
MODES DE SIGNALEMENT

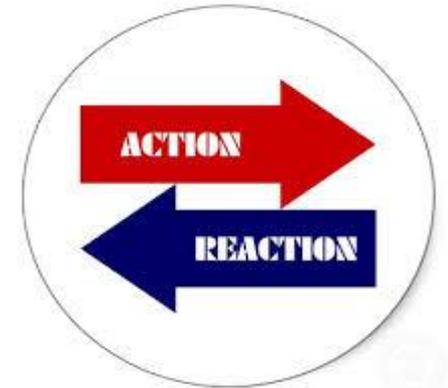
❖ LE DEFENSEUR DES DROITS

- Recueil des preuves
- Pouvoir d'enquête au sein de l'entreprise
- Conseil au plaignant
- Proposition de médiation et transaction



REACTION DE L'EMPLOYEUR

- 
- Enquête impartiale et contradictoire
 - Médiation (facultative)
 - Sanction du harceleur
 - Protection et accompagnement du harcelé
 - Renforcement des mesures de prévention





GEBS

Groupement des Entreprises
des Boucles de Seine

Au service de votre entreprise



Emmanuelle
Handschuh
Avocat

DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE CONTENTIEUX

QUELS TYPES DE CONTENTIEUX ?

- Prud'homal : en référé et au fond
- Pénal
- Sécurité sociale



DEMANDES DU SALARIE DEVANT LE JUGE PRUD'HOMAL

Conseil de prud'hommes



- Requalification de sa démission ou de sa prise d'acte de la rupture en licenciement nul
- Résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul
- Annulation de son licenciement ou de la rupture conventionnelle de son contrat de travail

CONTENTIEUX PRUD'HOMAL, CHARGE DE LA PREUVE

- Le salarié doit simplement **présenter** des faits présumant l'existence du harcèlement moral (art. 1154-1 C.T issu de la loi travail du 8 août 2016)
- L'employeur doit prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement
- Le juge forme sa conviction, éventuellement après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles

MODES DE PREUVE

- Témoignages
- Courriers, mails, sms, messages téléphoniques
- Certificats médicaux et contre-expertises
- Rapports et courriers de la médecine et de l'inspection du travail
- Compte-rendu de réunion des représentants du personnel
- Etc.



SANCTION DE L'AUTEUR DU HARCELEMENT



- Sanction disciplinaire de l'auteur
- Sanction civile de l'employeur : dommages et intérêts
- Sanction pénale l'employeur : emprisonnement et amende

SANCTION DE L'EMPLOYEUR

Personne morale

- Qu'il soit ou non l'auteur du harcèlement
- Qu'il ait pris ou non des mesures pour prévenir ou faire cesser la situation de harcèlement



SANCTION DE L'EMPLOYEUR

Personne morale

Sanction civile : Dommages et intérêts

- Pour licenciement nul (indemnités de rupture + DI représentant au minimum 6 mois de salaire, sans préjudice des salaires qui auraient été perçus pendant la période de nullité) – Non application des barèmes issus des ordonnances Macron

Et

- Pour harcèlement moral (L 1152-1 du Code du travail)

Et

- Pour violation de l'obligation de prévention du harcèlement moral (L 1152-4 du C.T)

ou

- Pour violation de l'obligation de protection de la santé physique et mentale du salarié (L 4121-1 du Code du travail)

ou

- Pour défaut d'exécution de bonne foi du contrat de travail (L 1222-1 du C.T)

Et

- Pour préjudice moral distinct (1240 du Code civil)

- Pour faute inexcusable de l'employeur



SANCTION DE L'EMPLOYEUR

Personne physique

Sanctions pénales

- Article 222-33-2 du Code Pénal : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende
- Article 222-33-2-2 du Code Pénal : Délit général de harcèlement moral
 - 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende si ITT < 8 jours
 - 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende si présence d'une circonstance aggravante (ex : ITT > 8 jours, victime malade ou enceinte, infraction commise en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique)
 - 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende si présence d'au moins 2 circonstances aggravantes



GEBS

Groupement des Entreprises
des Boucles de Seine

Au service de votre entreprise



Emmanuelle
Handschuh
Avocat

FIN