

Combattre le harcèlement moral au travail



© 2018 Les Echos Publishing

Comprendre ce qu'est le harcèlement moral

Quels comportements sont assimilés au harcèlement moral en entreprise ?

Coralie Soustre

Le Code du travail définit le harcèlement moral comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Précision : peuvent être concernés par des actes de harcèlement moral au travail les salariés mais aussi les personnes en formation ou en stage dans l'entreprise.

De leur côté, les juges, saisis de nombreux litiges en la matière, ont eu à préciser les agissements pouvant être considérés comme des actes de harcèlement moral. Constituent ainsi de tels actes les nombreuses brimades, critiques injustifiées, menaces, insultes ou humiliations infligées à un salarié, son isolement ou sa mise à l'écart (installation dans

un bureau sans aération, exclusion des réunions techniques, refus de communication...), la privation des moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de son travail (absence de bureau, d'ordinateur, de téléphone...) ou encore la multiplication de sanctions injustifiées.

Et peu importe l'auteur des faits de harcèlement, il peut tout aussi bien s'agir de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue, d'un salarié subordonné que d'une personne extérieure à l'entreprise dès lors que celle-ci exerce une certaine autorité sur le salarié comme un client, un donneur d'ordre ou un proche de l'employeur (son conjoint, par exemple). De même, le harcèlement peut émaner de plusieurs personnes de l'entreprise.

Sanction : le harcèlement moral au travail est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Prévenir le harcèlement moral au travail

Que peut faire l'employeur pour éviter les situations de harcèlement moral dans l'entreprise ?

Coralie Soustre

L'employeur a l'obligation de préserver la santé de ses salariés et d'assurer leur sécurité. Et donc de les protéger contre d'éventuels actes de harcèlement moral. Pour ce faire, il doit prendre toutes les mesures qu'il juge nécessaires après avoir évalué le risque de harcèlement moral dans l'entreprise.

En pratique, l'employeur peut notamment sensibiliser et former ses salariés au harcèlement moral afin qu'ils en comprennent le sens et les conséquences. Par ailleurs, il a l'obligation de les informer par tous moyens (affichage, Intranet...) des

sanctions pénales applicables aux auteurs de harcèlement moral et, le cas échéant, d'insérer dans le règlement intérieur les dispositions du Code du travail en matière de harcèlement moral. En outre, l'employeur peut, pour prévenir le harcèlement moral dans l'entreprise, anticiper les situations pouvant générer du stress (changement d'organisation, arrivée de nouveaux collaborateurs...), être attentif aux comportements inhabituels (absences répétées, repli sur soi, baisse de la qualité du travail, etc.), vérifier les correspondances professionnelles entre salariés (pour y détecter d'éventuels conflits) ou encore réagir immédiatement et avec fermeté à tout écart de comportement (un mail dénigrant, par exemple).

Réagir face au harcèlement moral

Quelles sont les obligations de l'employeur qui a connaissance de faits de harcèlement moral dans l'entreprise ?

Coralie Soustre

Dès lors qu'il est alerté par un salarié, par les représentants du personnel ou encore par le médecin du travail, d'actes de harcèlement moral dans l'entreprise, l'employeur doit mener une enquête afin de s'assurer de la véracité des faits. Et lorsque ces faits sont avérés, il doit obligatoirement les faire cesser.

À noter :

[un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence](#) au travail comporte des recommandations destinées aux employeurs quant à la procédure à suivre en cas de harcèlement ou de violence au travail. Il leur est ainsi conseillé, notamment, d'agir en toute discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de chacun, de donner uniquement des informations anonymes aux personnes qui ne sont pas

directement impliquées dans la situation de harcèlement, de traiter rapidement les plaintes par des enquêtes et de faire preuve d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable entre les parties au conflit.

En outre, l'employeur doit sanctionner l'auteur des faits de harcèlement moral. Une sanction qui doit intervenir dans les 2 mois suivant la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits et qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Précision : le salarié victime de harcèlement moral et son auteur ont la possibilité de saisir un médiateur en vue de trouver une solution au litige. Ce dernier peut alors soumettre des propositions aux deux parties pour mettre fin à la situation de harcèlement moral.

Enfin, bien entendu, le salarié victime d'actes de harcèlement moral ou ayant refusé de subir de tels actes ne peut pas être sanctionné ni licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire. Il en est de même des personnes qui ont témoigné contre de tels agissements ou qui les ont relatés.

Attention : l'employeur qui n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les situations de harcèlement moral dans l'entreprise ou qui ne les a pas fait cesser peut engager sa responsabilité, c'est-à-dire être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié victime.