



Note d'Information

Harcèlement Moral : Qu'est ce que c'est ?



Le harcèlement moral a toujours existé en milieu de travail, mais sa dénomination est récente. Il peut prendre des formes diverses, allant du refus de communication aux menaces, en passant par la "mise au placard", ou des conditions de travail dégradantes. Les conséquences pour les victimes sont des troubles psychosomatiques, voire des dépressions pouvant aller jusqu'au suicide. Le législateur est intervenu en janvier 2002 en introduisant la notion de harcèlement moral dans le Code du travail, et sa répression dans le Code pénal (loi de Modernisation sociale). Ce dossier présente une synthèse de l'information disponible sur le sujet.

1 / Définition :

Le harcèlement moral au travail a été défini comme un **ensemble d'agissements répétés "qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel "** ([loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002](#)).

2/ Cadre juridique :

Introduits dans le Code du travail par la [loi n°2002-73 de Modernisation sociale du 17 janvier 2002](#), de nouveaux articles visent **"les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel "** (articles L.122-49 à L.122-54).

Ces dispositions précisent qu'**aucun salarié ne doit subir de tels agissements, ni être sanctionné pour en avoir témoigné** ou les avoir relatés.

Il appartient au chef d'établissement de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral.

En outre, **une procédure de médiation peut être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral** (article L.122-54).

La loi précise aussi les conditions relatives à la charge de la preuve des agissements constitutifs de harcèlement moral : 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 (article L.122-52).

D'autre part, 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.122-53).

Par ailleurs, **cette même loi a introduit la répression du harcèlement moral dans le Code pénal** (article 222-33-2). Défini dans les mêmes termes que les agissements visés à l'article L.122-49 du Code du travail, **le harcèlement est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 Euros.**

3/Effet sur la santé :

Le harcèlement peut provoquer dans un premier temps des symptômes de stress : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, etc. Au bout de quelques mois, **ces symptômes peuvent se transformer en troubles psychiques manifestes**. Certains réagissent avec une hyper combativité qui les fait souvent qualifier de paranoïaques. D'autre sont envahis par un sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, une baisse de l'estime de soi, pouvant évoluer vers la dépression. Les états dépressifs peuvent entraîner :

- ▀ des troubles de l'attention et de la mémoire
- ▀ un sentiment de découragement, de pessimisme, de culpabilité, d'isolement
- ▀ une perte de confiance en soi, du sens du métier.

Leurs conséquences possibles sont une atteinte de la personnalité, la dégradation de la santé, l'invalidité, la perte de l'emploi, le suicide.

4/Que peut on faire :

Art. L 122-53 Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L 122-52, toutes actions qui naissent de l'article L 122-46 et de l'article L 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.



Note d'Information

Harcèlement Moral : Qu'est ce que c'est ?



Etes-vous harcelé(e) ?

Ce questionnaire (établie par H.Leymann) a pour but de déterminer si la qualification de harcèlement moral peut effectivement s'appliquer et, dans l'affirmative, d'évaluer la nature et la gravité du processus de harcèlement

Attitudes d'évitement

- 1- Il ne vous salue plus
- 2- Il détourne son regard à votre approche
- 3- Il ne vous adresse plus la parole
- 4- Il ne vous laisse plus lui adresser la parole
- 5- Il fait comme si vous n'existiez pas

Attitudes déstabilisantes

- 6- Il procède à des discriminations à votre égard
- 7- Il évalue votre travail inéquitablement ou dans des termes malveillants
- 8- Il vous reproche des fautes professionnelles imaginaires
- 9- Il invente et vous attribue des fautes graves

Attitudes déstabilisantes

- 11- Il vous envoie des avertissements par lettre recommandée avec AR fondés sur de faux motifs pour constituer un dossier à votre encontre
- 12- Il vous impose des horaires ou des présences injustifiées
- 13- Il n'accepte pas les dates de congés que vous demandez ou annule au dernier moment l'autorisation verbale qu'il avait donnée

Agissements visant à vous pousser à la faute

- 14- Il vous submerge de travaux à accomplir dans des délais impossibles à tenir
- 15- Il vous fixe des objectifs impossibles à atteindre
- 16- Il vous confie des tâches exigeant des qualifications très supérieur au votre

Agissements visant à vous pousser à la faute

- 17- Il vous donne des instructions confuses ou imprécises
- 18- Il entrave volontairement l'avancement de votre dossier
- 19- Il ne valide plus vos notes de service ou mémos pour accord de décision
- 20- Il vous demande des travaux « urgent » qu'il n'utilise pas

Comportements humiliants

- 21- Il évite ostensiblement le contact avec vous
- 22- Il ignore votre présence en s'adressant uniquement à des tiers
- 23- Il refuse vos interventions au cours des réunions de travail
- 24- Il ne tient aucun compte de vos idées ou suggestions
- 25- Il critique votre travail en public
- 26- Il vous dénigre publiquement
- 27- Il fait courir des médisances ou des calomnies sur votre vie privée

Tendant à vous isoler physiquement

- 28- Il vous attribue un poste de travail qui vous isole « géographiquement » dans l'entreprise
- 29- Il vous mute dans un autre service
- 30- Il vous mute sur un autre site

Tendant à instaurer une « Mise au placard ! »

- 31- Il vous prive de toute occupation
- 32- Il vous confie des tâches sans intérêt
- 33- Il vous fait comprendre que plus aucun travail ne vous sera donné
- 34- Il vous supprime votre bureau ou vos outils de travail habituels
- 35- Il vous retire vos avantages en nature
- 36- Il vous supprime des avantages octroyés aux autres (primes, augmentations etc...)

Tendant à vous humilier

- 37- Il vous contraint à effectuer des tâches inférieures, voire humiliantes, ne correspondant pas à vos fonctions normales
- 38- Il vous dévalorise en contestant vos décisions ou vos méthodes de travail
- 39- Il interdit à vos collègues de travailler avec vous
- 40- Il confie votre travail ou son suivi à un ou plusieurs de vos collègues

Tendant à vous humilier

- 41- Il confie votre travail à une personne hiérarchiquement en dessous de vous
- 42- Il supprime votre nom et votre fonction sur l'organigramme
- 43- Il vous retire les codes d'accès ou les clés de l'entreprise
- 44- Il vous attribue d'office votre bureau à un collègue et vous déplace dans un environnement ne correspondant pas à votre statut

- 45- Il se comporte normalement avec vous en présence de tiers et ne vous « agresse » que lorsque vous êtes seul à seul
- 46- Il vous harcèle par téléphone sur votre lieu de travail ou à votre domicile
- 47- Il vous dit qu'on « aura votre peau » ou qu'on vous « aura à l'usure »
- 48- Il insinue que vous êtes malade mentalement
- 49- Il vous suggère un examen psychiatrique
- 50- Il vous convoque après l'heure de fermeture pour vous pousser à démissionner