

## ⇨ Les autres contacts

- **Le médiateur** : une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Elle peut également être mise en œuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

- **L'inspection du travail** : l'agent de contrôle peut relever par voie de procès-verbal l'infraction si les faits qu'il doit impérativement constater sont concrets et vérifiables. L'inspecteur du travail étant soumis au devoir de confidentialité des plaintes reçues, il ne pourra intervenir que si le plaignant a saisi son employeur par écrit et l'informe qu'il communique une copie de son courrier à l'inspection du travail.

- **Le conseil des prud'hommes** : la victime peut le saisir directement pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice. Il peut être saisi par un syndicat, en son nom, à la demande de la victime.

- **Le procureur de la République** : la victime peut le saisir afin de faire condamner l'auteur du harcèlement, à une peine d'amende ou d'emprisonnement.

- **Les syndicats** : peuvent assister et représenter les parties en matière prud'homale.

- **Les associations de protections des victimes** : peuvent vous informer et vous assister dans vos démarches.

✓ **Association de Prévention et de Lutte contre le harcèlement Moral au Travail (APLHAMOTRA – PACA) - Maison du Citoyen –**  
11 Boulevard Jean Labro – 13016 Marseille - ☎ 04 91 46 48 75

Il existe d'autres associations, avocats ou conseils juridiques qui peuvent vous accompagner dans vos démarches.

Article 222-33-2 du code pénal (*sanctions*)

Articles L. 1152-1 et suivant (*principes*) du code du travail ,

L. 1154-1 (*charge de la preuve*) , du code du travail ;

L. 1154-2 (*rôle des organisations syndicales*) du code du travail ;

L. 1152-6 (*médiation*) du code du travail.



Direction départementale  
du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
des Bouches-du-Rhône

**Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et  
de la Formation Professionnelle des Bouches-du-Rhône**

55, Boulevard Périer - 13 415 Marseille cedex 20 -

☎ 04 91 57 96 00 - 📠 04 91 53 78 95 -

Services d'informations du public : Travail Info service 0821 347 347 (0,12 €/mn)

Internet : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) - [www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr](http://www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr)



Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité

## LE HARCELEMENT MORAL

### LES MANIFESTATIONS CONSTITUTIVES DU PHÉNOMÈNE DE HARCELEMENT MORAL

⇨ Le harcèlement moral se manifeste dans une relation de travail par des pratiques répétées, humiliantes et vexatoires portant atteinte à la dignité de la personne ou à sa santé.

Il prend des formes diverses :

- ✓ attitudes sortant du cadre normal de l'exécution du contrat de travail,
- ✓ brimades,
- ✓ pressions,
- ✓ vexations,
- ✓ refus de communication,
- ✓ isolement, mise à l'écart (« placardisation »).

⇨ Le harcèlement moral a des conséquences sur l'emploi, la carrière, les conditions de travail et la santé du salarié.

La dégradation des conditions de travail du salarié sera susceptible :

- ✓ soit de porter atteinte à ses droits (*les droits de la personne sont énoncés à l'article L. 1121-1 du code du travail*) et sa dignité ;
- ✓ soit d'altérer sa santé physique et mentale (*le harcèlement peut provoquer chez la victime des symptômes de stress – nervosité, irritabilité, anxiété, etc. – et de dépression*) ;
- ✓ soit de compromettre son avenir professionnel (*remise en cause de l'avenir professionnel : démission, licenciement, difficulté de reclassement*).

⇨ Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

## QUE PRÉVOIT LA LOI ?

Les articles L. 1222-1 et L. 1121-1 du code du travail énoncent que « le contrat de travail est exécuté de bonne foi » et que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

### ⇨ La sanction du harcèlement

L'article L. 1152-1 du code du travail précise que : « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ».

Le harcèlement moral est réprimé par le code du travail qui prévoit dans son article L. 1155-2 un emprisonnement d'un an et/ou une amende de 3 750 €.

### ⇨ La protection des victimes et des témoins

Les articles L. 1152-1 et suivants du code du travail précise que sont interdits toutes sanctions, licenciement, mesure discriminatoire directe ou indirecte à l'égard de tout salarié qui aura :

- ✓ subi des actes de harcèlement moral,
- ✓ refusé de subir de tels actes,
- ✓ témoigné de ces actes.

Toute rupture qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

### ⇨ La notion de « harceleur »

Il n'est pas nécessaire que l'auteur du harcèlement dispose d'une autorité de fait ou de droit sur sa victime (*même si l'existence d'un rapport d'autorité entre l'auteur et la victime est souvent présente*).

⇨ Il ne faut pas confondre harcèlement moral et problèmes professionnels ou relationnels entre deux individus au sein d'une même entreprise rencontrés dans le cadre normal du contrat de travail.

## VICTIMES OU TÉMOINS DE HARCÈLEMENT : COMMENT RÉAGIR ?

### ⇨ L'employeur

La loi lui impose une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, à ce titre, il prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir de tels faits (*articles L. 1152-4 et L. 4121-1 et suivants du code du travail*).

- ✓ information du personnel via le règlement intérieur (*obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés*)
- ✓ formation de l'encadrement

L'employeur a le devoir de sanctionner l'auteur d'agissements de harcèlement moral sous peine de voir sa responsabilité engagée (*article L. 1152-5 du Code du travail*).

### ⇨ Le médecin du travail

Tout salarié est en droit de bénéficier d'un examen médical à sa demande. Victime d'une situation de harcèlement moral, le salarié peut demander au médecin du travail de constater les conséquences, sur son état de santé, de la situation qu'il subit.

Le médecin du travail pourra proposer à l'employeur des mesures telles que mutations, transformations de poste afin que cesse la situation qui altère la santé physique ou mentale du salarié.

### ⇨ Le délégué du personnel

Le délégué du personnel, s'il existe, peut mettre en œuvre la procédure d'alerte dès lors qu'il constatera dans l'entreprise une situation qui porte atteinte à la santé physique et/ou mentale d'un salarié et dès lors que cette situation ne se justifie pas au regard des tâches contractuelles de celui-ci et qu'elle apparaît comme disproportionnée.

Sur demande du délégué, l'employeur est tenu de procéder sans délai à une enquête.

En cas d'échec, la victime ou le délégué, si la victime ne s'y oppose pas, peut saisir dans les formes du référé le conseil des prud'hommes.

### ⇨ Le CHSCT

Il a pour mission de veiller à la protection de la santé physique et mentale des salariés en plus de ses attributions traditionnelles. A ce titre, il peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

### ⇨ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

Les syndicats peuvent, dans le cadre d'un litige relatif à des agissements de harcèlement moral, se substituer à la victime (*s'ils justifient d'un accord écrit*) et exercer à sa place toutes les actions en justice.