



LE HARCELEMENT MORAL

La France est le pays de l'UE le plus touché par les pratiques de harcèlement moral au travail et la complexité de cette notion est qu'elle se situe

au croisement de plusieurs domaines : médical, judiciaire et éthique.

Contours et définition :

L'article L 1152-1 du code du travail précise qu'« 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 ».

Cette conduite abusive, intentionnelle ou inconsciente, de destruction de l'autre intervient généralement à la suite d'un conflit banal. Ce processus auto-entretenu et répété se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des gestes, des écrits unilatéraux, des confrontations, des brimades, des sévices, le dédain de la personnalité et la répétition fréquente d'agressions sur une assez longue durée. Il aboutit presque toujours à une exclusion du salarié victime et aussi à de graves troubles psychiques ou physiques.

Le harcèlement moral est aussi une contrainte physique exercée sur la victime. Les causes des souffrances constatées sont la domination et l'injustice et celles-ci créent des « pathologies consécutives non seulement à un harcèlement ou à une persécution, mais à un contexte de solitude résultant d'une stratégie d'isolement par une technique de management, visant la désagrégation de la solidarité et du collectif de travail ».

Le harcèlement moral et ses finalités :

Le harcèlement moral constitue une violence, entraînant une souffrance et est souvent exercé par une personne ou un groupe de personnes de l'entreprise pour pousser des salariés à la démission ou à la destruction. On distingue 3 types de harcèlement moral :

- Le « harcèlement moral institutionnel » qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel : la violence ne relève pas d'un problème épisodique ou individuel mais d'un problème structurel qui relève d'une stratégie.
- Le « harcèlement moral professionnel » organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés précisément désignés, destiné à contourner les procédures légales de licenciement.
- Le « harcèlement moral individuel » pratiqué dans un but « gratuit » de destruction d'autrui et/ou de valorisation de son propre pouvoir.

Quelques profils d'auteurs d'agissements de harcèlement moral :

Le harceleur agissant sur consignes de la Direction : C'est l'entreprise qui est en cause. Soit elle est désorganisée et génère une malveillance non voulue, soit elle crée volontairement des règles perverses. Les rapports de force et l'iniquité y sont la norme. C'est le cas lorsque l'on pousse quelqu'un à démissionner, plutôt que le licencier. Les pratiques du harcèlement peuvent être : l'impolitesse, l'isolement, l'humiliation, la discrimination, l'opposition systématique, la violence.

lcl@unsa.org

- **Le harceleur pervers** : C'est la personnalité du harceleur qui pose problème. Despotique, il souffre d'une absence de prise en compte de la dimension humaine, voire d'un complexe d'infériorité parfois masqué. Le harcèlement se manifeste par une hostilité continue envers la victime : directivité à outrance, violence, dévalorisation, humiliation... Quelle que soit la culture de l'entreprise, celle-ci doit impérativement sanctionner le harceleur par l'exclusion : le licenciement pour faute grave.

- **Le harceleur sympa en apparence** : Il aime rigoler. Conscient de ses actes il place le rire au centre. La souffrance de sa victime est pour lui sujet de boutade.

- **Le harceleur carriériste** : Sa carrière est le centre de toutes ses préoccupations. Il accorde une importance démesurée aux attributs du pouvoir et veut constamment prouver sa capacité à faire respecter son autorité. Pour cela, il peut dépasser les bornes avec l'un de ses collègues.

Le harcèlement moral en quelques exemples.

Les techniques de harcèlement moral sont généralement basées sur la manipulation : empêcher l'autre de pouvoir s'exprimer ou de s'exprimer normalement, critiquer systématiquement et indûment son travail, lui donner des consignes ou des instructions et ensuite en reprocher l'application, ignorer sa présence, refuser de le saluer ou de lui parler directement, le dénigrer auprès de l'environnement de travail, proférer des injures, des menaces, des médisances, des calomnies, traiter la personne victime de « folle, d'instable, d'incompétente, de minable »..., l'isoler, interdire aux autres salariés de lui parler, la déconsidérer, la discréditer auprès des supérieurs hiérarchiques... . Cette liste n'est pas exhaustive.

Envie de nous rejoindre ?
Devenez Relais UNSA !



Comment réagir et prouver le harcèlement moral ?

Si vous vous reconnaissez ne serait-ce que dans un seul des exemples cités, vous êtes probablement victime de harcèlement et il ne faut pas laisser la situation s'aggraver.

Vous devez absolument nous contacter !

Contrairement à une idée répandue, la preuve du harcèlement moral ne repose pas sur le seul salarié => repose sur les deux parties.

Le salarié doit démontrer la matérialité des actes de harcèlement moral dont il prétend avoir été la victime au travers de la démonstration d'éléments de faits précis et concordants. Il ne s'agit pas pour le salarié de rapporter seul la preuve de l'existence du harcèlement moral, mais de démontrer que celui-ci est vraisemblable.

Lorsque le juge considère que la matérialité des faits est établie par le salarié, **une présomption simple est posée.**

Il revient à l'employeur de démontrer que lesdits faits ne sont pas constitutifs de harcèlement moral. S'il échoue sa responsabilité peut être engagée sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat.

Chaque salarié victime de harcèlement moral peut faire reconnaître sa situation, même quand les éléments de preuve dont ils disposent sont limités. Ce n'est pas parce qu'aucun collègue n'accepte de témoigner en faveur de la victime que la situation est obérée pour cette dernière. L'isolement/la mise à l'écart du salarié tant sur son lieu de travail que dans ses fonctions, son dénigrement par voie de contestation de son travail ou de contradiction des directives, la surcharge de travail, le non-respect des clauses, le faire travailler durant son arrêt de travail, la modification unilatérale de ses fonctions avec affectation à des tâches ne relevant pas de sa qualification, et l'absence d'organisation d'une visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt de travail. Cette liste n'est pas exhaustive...

www.unsalcl.org

Suivez-nous sur notre site et notre application