



Le harcèlement moral au travail : comment le reconnaître et que faire en cas de situation abusive ?

Fiche pratique publié le **04/04/2023**, vu **1162 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Le harcèlement moral au travail est un fléau aux conséquences graves. Découvrez comment le reconnaître, les obligations des employeurs et les recours juridiques disponibles pour les victimes.

Le harcèlement moral au travail est un phénomène préoccupant qui peut avoir des conséquences graves sur la santé et la vie professionnelle des victimes. Il est essentiel de savoir le reconnaître et de connaître les recours juridiques disponibles en cas de situation abusive. Dans cet article, nous aborderons les éléments constitutifs du harcèlement moral, les signes permettant de l'identifier, les obligations des employeurs et les démarches à suivre pour obtenir réparation. Nous examinerons également les différents types de harcèlement moral et les conséquences pour les victimes et les entreprises.

Si vous êtes victime de harcèlement moral au travail et que vous vivez à proximité de Versailles, n'hésitez pas à consulter un [avocat spécialisé en harcèlement à Versailles](#) pour vous accompagner dans vos démarches juridiques.

I. Définition et éléments constitutifs du harcèlement moral

A. Cadre légal et définition

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article L1152-1 du Code du travail, qui dispose que "Aucun salarié ne doit subir les 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."

B. Les éléments constitutifs

Pour qu'il y ait harcèlement moral, trois éléments doivent être réunis :

1. Des agissements répétés : Il peut s'agir de comportements, paroles, gestes ou attitudes qui se produisent de manière régulière et sur une certaine durée.

2. Une dégradation des conditions de travail : Les agissements doivent entraîner une détérioration des conditions de travail de la victime, par exemple en provoquant un isolement, une surcharge de travail ou une mise à l'écart.
3. Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé ou un compromis sur l'avenir professionnel : Les conséquences de ces agissements doivent être suffisamment graves pour affecter la victime dans l'un de ces domaines.

II. Les différents types de harcèlement moral

A. Le harcèlement vertical

Le harcèlement vertical est le type le plus courant de harcèlement moral et se produit lorsque les agissements proviennent d'un supérieur hiérarchique. Il peut prendre plusieurs formes, comme la dévalorisation systématique du travail, les menaces, les sanctions injustifiées ou l'abus de pouvoir.

B. Le harcèlement horizontal

Le harcèlement horizontal se produit entre collègues de même niveau hiérarchique. Il peut résulter de rivalités, de jalousies ou d'inimitiés et se traduire par des moqueries, des rumeurs, des critiques ou des actes d'exclusion.

C. Le harcèlement mixte

Le harcèlement mixte implique à la fois des supérieurs hiérarchiques et des collègues de la victime. Il peut être orchestré par un supérieur qui encourage ou tolère les agissements abusifs des collègues, ou résulter de la combinaison de comportements inappropriés de plusieurs personnes au sein de l'entreprise.

D. Le harcèlement institutionnel

Le harcèlement institutionnel se caractérise par des pratiques managériales ou organisationnelles qui, bien que non intentionnelles, peuvent entraîner une dégradation des conditions de travail et causer du stress ou de l'épuisement professionnel chez les salariés.

III. Reconnaître le harcèlement moral au travail

A. Les signes du harcèlement moral

Parmi les signes pouvant indiquer la présence de harcèlement moral, on peut citer :

1. L'isolement : La victime est souvent mise à l'écart, exclue des réunions, des échanges professionnels ou des activités sociales.
2. La dévalorisation : Les compétences, le travail ou la personnalité de la victime sont systématiquement critiqués ou dénigrés.
3. La surcharge ou la déposssession de travail : La victime se voit attribuer des tâches démesurées ou, au contraire, privée de responsabilités.

4. Les humiliations : La victime est régulièrement humiliée, que ce soit en privé ou en public, par des remarques dégradantes, des moqueries ou des sarcasmes.

B. Les auteurs du harcèlement moral

Le harcèlement moral peut être perpétré par un supérieur hiérarchique, un collègue ou même un subordonné. Il peut également être le fait d'un groupe de personnes au sein de l'entreprise.

IV. Les obligations des employeurs et les recours juridiques

A. Les obligations de l'employeur

L'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels, y compris du harcèlement moral, en vertu de l'article L4121-1 du Code du travail. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Ces mesures incluent :

1. La mise en place d'une politique de prévention du harcèlement moral.
2. La formation et l'information des salariés sur les risques liés au harcèlement moral.
3. L'intervention rapide et adaptée en cas de signalement d'une situation de harcèlement.

B. Les démarches à suivre en cas de harcèlement moral

1. Le dialogue et le signalement interne : Dans un premier temps, la victime peut tenter de résoudre le conflit en discutant avec l'auteur des agissements ou en alertant sa hiérarchie ou les représentants du personnel. Si cela ne suffit pas, la victime peut saisir le référent harcèlement désigné par l'employeur ou le comité social et économique (CSE).
2. La médiation : Si le dialogue n'aboutit pas, la victime peut solliciter une médiation, qui consiste en l'intervention d'un tiers impartial et neutre pour faciliter la résolution du conflit.
3. La saisine de l'inspection du travail : La victime peut également signaler la situation à l'inspection du travail, qui pourra diligenter une enquête et, le cas échéant, engager des poursuites contre l'employeur en cas de manquement à ses obligations.
4. La procédure judiciaire : Si aucune solution n'est trouvée, la victime peut engager une action en justice, devant le conseil de prud'hommes, pour faire reconnaître le harcèlement moral et obtenir réparation. Il est recommandé de recourir à un avocat spécialisé en droit du travail pour assister et représenter la victime dans cette démarche.

V. Les sanctions et les réparations en cas de harcèlement moral

A. Les sanctions à l'encontre de l'auteur

Le harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires (avertissement, mise à pied, mutation, licenciement) et pénales (article 222-33-2 du Code pénal), avec une peine pouvant aller jusqu'à deux ans de prison et 30 000 euros d'amende.

B. Les réparations pour la victime

En cas de reconnaissance du harcèlement moral, la victime peut obtenir réparation devant les prud'hommes. Les dommages et intérêts peuvent couvrir le préjudice moral (atteinte à la dignité, souffrance psychologique), le préjudice professionnel (perte d'emploi, difficultés de réinsertion) et le préjudice financier (perte de salaire, frais médicaux). La réparation dépendra des circonstances et de la gravité du préjudice subi.

VI. Les conséquences du harcèlement moral pour les victimes et les entreprises

A. Les conséquences pour les victimes

Le harcèlement moral peut avoir des effets dévastateurs sur la santé physique et mentale des victimes, tels que l'anxiété, la dépression, l'épuisement professionnel, les troubles du sommeil ou les problèmes de concentration. Il peut également entraîner des conséquences professionnelles, comme la perte d'emploi, les difficultés de réinsertion ou la dégradation des relations avec les collègues.

B. Les conséquences pour les entreprises

Le harcèlement moral peut également avoir un impact négatif sur les entreprises, en termes de coûts (indemnités versées aux victimes, frais de justice, etc.), de réputation (image de l'entreprise ternie) et de performance (baisse de la motivation et de la productivité des salariés, augmentation de l'absentéisme et du turnover).

Conclusion

Le harcèlement moral au travail est un phénomène complexe et insidieux qui peut causer d'importantes souffrances aux victimes. Il est crucial de savoir le reconnaître et de connaître les recours juridiques disponibles pour lutter contre ces agissements. Les employeurs ont un rôle crucial à jouer dans la prévention et la gestion des situations de harcèlement moral, en mettant en place des politiques et des procédures adaptées pour protéger leurs salariés. Les victimes, quant à elles, doivent être conscientes de leurs droits et des démarches à suivre pour faire cesser les agissements abusifs et obtenir réparation. Le harcèlement moral ne doit pas être toléré en milieu professionnel, et il est de la responsabilité de chacun de contribuer à la création d'un environnement de travail sain et respectueux des droits de tous.