Image not found or type unknown

Harcèlement moral au travail : quelles sont les démarches à suivre ?

publié le **22/05/2018**, vu **3952 fois**, Auteur : Investipole

Le harcèlement moral au travail est loin d'être un mythe, et de nombreux salariés en font quotidiennement les frais sans oser sortir de leur coquille et profiter du dispositif de protection dédié. Tour d'horizon des procédures à suivre pour mettre un terme à ce type de situation.

Le harcèlement moral au travail : qu'est-ce à dire ?

Harcèlement moral : que dit la loi ?

Aux yeux de la loi, le harcèlement moral au travail, dans le secteur privé comme dans le secteur public, constitue un délit puni de 30.000€ d'amende et de deux ans d'emprisonnement (article 222-33-2 du Code pénal). Si l'auteur du harcèlement moral est un salarié, celui-ci peut en sus écoper de sanctions disciplinaires déployées par son employeur. La victime peut également toucher des dommages et intérêts. Pour que lesdites sanctions soient prononcées, encore faut-il distinguer clairement ce que la justice considère comme du harcèlement moral et en quoi elle se différencie de la simple pression régulièrement exercée sur le salarié.

Harcèlement moral : et dans les faits ?

Aux termes de l'article L1152-1 du Code du travail, « 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 ».

La définition proposée ci-dessus demeure relativement floue, et recouvre en réalité de très nombreuses configurations. Parmi les faits de harcèlement moral avéré les plus couramment rapportés, citons notamment :

- critiques injustifiées quotidiennement adressées au salarié ;
- mise au placard subite ;
- privation soudaine des outils de travail ;
- tâches dévalorisantes ;
- humiliations publiques et vexations récurrentes ;
- surcharge de travail ;
-

agressivité de l'employeur ;

- tâches dépassant les capacités et aptitudes du salarié, etc.

Notons que dans le cas où des agissements dérangeants d'un individu sur son lieu de travail concerneraient des attouchements, des avances insistantes, des commentaires sur une anatomie, des paroles et gestes déplacés [...], il s'agirait dès lors de harcèlement sexuel, et non plus de harcèlement moral.

Comment réagir ?

L'article L1152-2 du Code du travail établit qu' « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».

Par conséquent, tout salarié, fonctionnaire, apprenti ou stagiaire doit absolument être encouragé à dénoncer des faits de harcèlement moral. Il est par ailleurs du devoir de l'employeur de mener des campagnes de sensibilisation au harcèlement moral au sein de son entreprise et de faire en sorte de décourager les comportements malveillants (article L1152-4 du Code du travail).

Néanmoins, avant toute dénonciation, la victime devra veiller à ce que les faits relatés relèvent bel et bien du harcèlement moral, au risque d'être taxée de mauvaise foi ou d'attitude calomnieuse. En ce sens, il est conseillé de se rapprocher d'un avocat avant d'engager des démarches.

Quels interlocuteurs privilégier ?

La première chose à faire pour la victime est d'adresser une lettre recommandée à son employeur pour l'informer de la situation. Dès lors, celui-ci se verra tenu d'ouvrir une enquête pour vérifier la véracité des agissements dénoncés par son employé, y mettre un terme et appliquer les sanctions qui s'imposent.

Aux termes de l'article L1152-6 du Code du travail, tout salarié s'estimant victime de harcèlement moral est en droit de recourir aux services d'un médiateur, chargé de concilier chaque partie (harcelé-harceleur). La médiation n'est envisageable que sur la base du consentement mutuel des deux parties.

La victime peut également saisir le conseil des prud'hommes et/ou le pénal pour faire valoir ses droits. Dans ce cas, il est essentiel d'étoffer le dossier d'un certain nombre de preuves.

Quelles preuves réunir ?

La question des preuves du harcèlement moral sur le lieu de travail est d'un abord assez délicat, la plupart des harceleurs évitant délibérément de laisser des traces concrètes de leur méfait qu'ils savent susceptibles de leur nuire.

Toutefois, un certain nombre d'éléments appuieront favorablement la cause de la victime dénonciatrice :

-

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

les attestations médicales, couchant noir sur blanc les impacts du harcèlement moral sur sa santé morale et/ou physique ;

- les attestations de collègues, clients ou tiers témoins de faits de harcèlement sur sa personne ;
- les SMS, mails, traces écrites ou copies de documents litigieux présumant l'existence du harcèlement moral, etc.

Par ailleurs, il est essentiel que toutes les preuves présentées à la justice soient obtenues de manière légale. Les enregistrements vidéo ou vocaux tournés à l'insu de l'auteur du harcèlement, par exemple, sont à proscrire : même s'ils font état d'un flagrant délit, ils ne sont pas pris en compte par le juge.

En ce sens, il est judicieux de faire appel aux services d'un détective privé agréé pour collecter des preuves recevables en justice. Suite au déploiement des moyens en sa possession (surveillance, recueil de témoignages, enquêtes de moralité, etc.), le détective établira un rapport consignant diverses preuves du harcèlement moral. Cliquez ici pour trouver un détective privé à Lyon pour vous épauler dans vos démarches.

Investipole, agence de détectives privés agréés (https://investipole.fr/).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés