Image not found or type unknown

Harcèlement Moral au travail, que dit la loi ?

Fiche pratique publié le **05/10/2023**, vu **1783 fois**, Auteur : KBS Avocats

Le harcèlement moral au travail est un phénomène grave qui porte atteinte à la dignité, à la santé et à l'avenir professionnel des victimes.

Il se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié ou d'un agent public. Ces agissements peuvent prendre différentes formes : insultes, menaces, humiliations, critiques injustifiées, isolements, surcharges de travail ou privations de moyens.

LES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT

Parmi les formes les plus courantes de **harcèlement moral au travail**, on peut distinguer :

- Le **harcèlement vertical** : provient d'un **supérieur hiérarchique** à l'égard d'un subordonné. Il peut s'agir de critiques injustifiées, de sanctions abusives, de dénigrement, d'isolement, de surcharge ou de sous-charge de travail, de refus de promotion, etc. Le harcèlement vertical vise souvent à pousser le salarié à la démission ou à le licencier ;
- Le **harcèlement horizontal** : émane de **collègues de travail** du même niveau hiérarchique. Il peut s'exprimer par des moqueries, des insultes, des rumeurs, des menaces, des intimidations, des sabotages, des vols, etc. Le harcèlement horizontal a souvent pour origine la jalousie, la rivalité ou la discrimination ;
- Le **harcèlement institutionnel** : résulte d'une **organisation du travail déficiente ou inadaptée**. Il se traduit par des contraintes excessives, des objectifs irréalistes, des changements fréquents de poste ou d'horaire, une absence de reconnaissance, une perte de sens du travail, etc. Le harcèlement institutionnel peut être involontaire ou délibéré, dans le but de réduire les effectifs ou les coûts.

LA LOI

Le **harcèlement moral** au travail est interdit par **la loi** et constitue un délit pénal. Le Code du travail (article L. 1152-1) et le Code pénal (article 222-33-2) sanctionnent le harcèlement moral dans le **secteur privé**. Le Code général de la fonction publique (article 6 quinquies) et le Code pénal (article 222-33-3) sanctionnent le harcèlement moral dans le **secteur public**. Les auteurs de harcèlement moral s'exposent à des peines pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Les victimes de harcèlement moral au travail ont plusieurs recours possibles pour se défendre et faire valoir leurs droits. Elles peuvent prévenir leur employeur ou leur administration, qui ont

l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement moral. Elles peuvent également saisir les représentants du personnel, les délégués syndicaux, le médecin du travail, l'inspection du travail ou les **services de police ou de gendarmerie**. Elles peuvent enfin engager une **action en justice** devant le **conseil de prud'hommes** (secteur privé) ou le **tribunal administratif** (secteur public) pour demander la cessation du harcèlement, la réparation du préjudice subi et l'annulation des éventuelles sanctions ou mesures discriminatoires liées au harcèlement.

LE RÔLE DE L'AVOCAT

Du côté de la victime, l'avocat en droit du travail a pour mission de l'accompagner dans les démarches visant à faire reconnaître le **harcèlement moral au travail** et à obtenir **réparation du préjudice subi**. L'avocat peut aider la victime à rassembler les preuves du harcèlement, identifier les responsables, saisir les instances compétentes (inspection du travail, médecine du travail, comité social et économique, etc.), engager une **procédure judiciaire** (prud'homale, pénale ou civile) et négocier une éventuelle transaction.

Du côté de l'accusé, l'avocat a pour mission de le défendre face aux **accusations de harcèlement moral** au travail et de faire valoir ses arguments et ses moyens de défense. L'avocat peut contester la réalité ou la qualification du harcèlement, invoquer des circonstances atténuantes ou des causes de justification, mettre en cause la crédibilité ou la bonne foi de **la victime,** solliciter des expertises ou des témoignages, ou encore proposer une **médiation ou une conciliation**. L'avocat peut également protéger les droits et les garanties de l'accusé, en veillant au respect du contradictoire, du principe de présomption d'innocence et du droit à un procès équitable.

? KBS AVOCATS ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés