

ARTICLES DE LOI

Sur la définition et l'interdiction des faits de harcèlement moral: art. L. 1152-1 du code du travail et art. 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13.07.1983.

Sur la protection contre des mesures de rétorsion et leur nullité: art. L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail et art. 6 quinquies de la loi du 13.07.1983.

Sur l'obligation de prévention et de sécurité: art. L.1152-4, L.4121-1 du code du travail et art. 3 du décret n° 82-453 du 28.05.1982.

Sur la protection fonctionnelle des agents publics: art. 11 de la loi du 13.07.1983.

JURISPRUDENCE

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Cass. Soc. 21.06.2006, n° 05-43914

Un licenciement consécutif à la dénonciation, par le salarié ou l'agent, de faits de harcèlement moral sera déclaré nul tant par le juge judiciaire que par le juge administratif.

Cass. Soc, 10.03.2009, n° 07-44092 et CAA de Marseille, 02 .07.2009, n°07MA01157

Un licenciement consécutif à la dénonciation, par le salarié ou l'agent, de faits de harcèlement moral sera déclaré nul tant par le juge judiciaire que par le juge administratif.

Cass. Soc, 10.03.2009, n° 07-44092 et CAA de Marseille, 02 .07.2009, n°07MA01157

AGISSONS ENSEMBLE

Le Défenseur des droits reprend les missions de la HALDE et assiste les victimes de discriminations.

S'informer :

- Par téléphone au **09 69 39 00 00**
(coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)
- Sur le site internet : **www.defenseurdesdroits.fr**

Saisir :

- Par le formulaire en ligne sur :
www.defenseurdesdroits.fr
(rubrique « saisir »)
- Par les délégués du Défenseur des droits dans les départements :
www.defenseurdesdroits.fr
(rubrique « contacter votre délégué »)
- Par courrier postal :
Le Défenseur des droits
7, rue Saint-Florentin - 75409 Paris Cedex 08

Que peut faire le Défenseur des droits ?

- Enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place);
- Procéder à une médiation, un règlement amiable ou propose une transaction;
- Faire des recommandations;
- Présenter des observations devant les juridictions.

La salariée qui, à compter de son élection au comité d'entreprise, fait l'objet de sanctions et de mesures de déstabilisation est victime de harcèlement moral discriminatoire en raison de son activité syndicale. L'employeur a été condamné à lui verser près de 150 000 euros.

Décision Halde n° 2010-181 du 06.09.2010, CA Douai, 21.12.2012, n° 11-03617

Harcèlement moral discriminatoire

FAITES RESPECTER VOS DROITS

Le Défenseur des droits et son réseau de délégués à votre service

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE DÉFENSEUR DES DROITS
defenseurdesdroits.fr



VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME D'UN HARCÈLEMENT MORAL DISCRIMINATOIRE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Trois éléments permettent de caractériser le harcèlement moral :

- des agissements répétés,
- qui ont pour objet ou pour effet (peu importe l'intention de nuire de leur auteur) une dégradation de vos conditions de travail,
- et sont susceptibles de porter atteinte à vos droits et à votre dignité, d'altérer votre santé physique ou mentale ou de compromettre votre avenir professionnel.

Vous pouvez saisir le Défenseur des droits lorsque le harcèlement moral est lié à un critère de discrimination tel que l'âge, le genre, l'origine, le handicap...

Exemples :

- mesures d'isolement depuis votre désignation en tant que **représentant syndical**;
- rétrogradation depuis votre retour d'**arrêt maladie/congé maternité**;
- propos vexatoires liés à votre **orientation sexuelle**, etc.

Ces actes peuvent émaner de votre employeur et/ou de vos collègues quel que soit le rang hiérarchique (supérieur ou subordonné). ■

Le harcèlement doit être distingué du stress professionnel et des reproches exprimés par l'employeur dans le cadre de son pouvoir hiérarchique.

VOUS ÊTES EMPLOYEUR : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Vous êtes responsable au quotidien de la santé et la sécurité des travailleurs, vous devez :

- **Prévenir** par tout moyen les agissements de harcèlement moral pour en empêcher la survenance.
- **Sensibiliser** les différents acteurs de votre structure par des actions d'information et de formation et afficher les dispositions légales relatives au harcèlement moral.
- **Organiser** des travaux de réflexion au sein du CHSCT (actions de prévention, procédure d'alerte). ■

Vous êtes alerté sur une situation de harcèlement moral, vous devez :

- **Faire cesser les faits** en prenant toute mesure conservatoire.
- **Procéder** à une enquête interne : audition des protagonistes et collègues de travail.

Vous pouvez :

- **Faire appel** à un médiateur.
- **Accorder** la protection fonctionnelle aux agents publics. ■

Si les faits de harcèlement sont établis, vous devez :

Prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime (changement d'affectation, mesure conservatoire à l'égard de l'auteur...).

Prononcer une sanction disciplinaire à l'égard de l'auteur des faits. ■

LA LOI VOUS PROTÈGE

Si vous avez subi ou refusé de subir :

- des agissements de harcèlement discriminatoire, quel que soit votre statut (salarié, fonctionnaire ou agent public).
- des mesures de rétorsion (refus de promotion, licenciement...) prises par votre employeur suite à une plainte ou une action en justice que vous auriez engagée.

Elle protège les personnes qui ont témoigné en votre faveur. ■

Qui peut vous aider ?

- Votre médecin traitant et/ou le médecin du travail/de prévention;
- Les délégués du personnel et/ou représentants syndicaux;
- le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT);
- L'inspection du travail;
- **Le Défenseur des droits**;
- Le procureur de la République ou les services de police. ■

Que faire ?

Recueillir des éléments de preuve :

- un compte rendu chronologique et détaillé des faits,
- des certificats médicaux, avis du médecin du travail,
- des témoignages écrits,
- des écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec votre employeur, etc.

Alerter **par écrit** votre employeur qui a l'obligation d'engager une enquête.

Si vous êtes un agent : la collectivité qui vous emploie doit vous accorder sa protection. ■