

SANTÉ AU TRAVAIL

Les risques professionnels

LA CFTC MILITE ET AGIT POUR :

- La protection des droits fondamentaux de l'individu au travail et le respect de la personne humaine.
- La promotion de mesures de prévention du harcèlement au sein de l'entreprise avec, notamment, la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et d'information.
- L'accompagnement des victimes de harcèlement dans leurs démarches.

Ils peuvent répondre à vos questions, vous aider dans vos démarches

- Le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise ou de votre administration peut mener des actions de sensibilisation et d'information, négocier des chartes, mettre en place des cellules d'accueil de salariés harcelés...
Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent se substituer à la victime et intenter une action en justice à sa place, sous réserve qu'ils justifient de son accord écrit,
- Votre Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut proposer des actions de prévention,
- Votre médecin du travail est habilité à proposer des mutations ou des transformations de postes compte tenu de l'état de santé physique et mental du salarié (art. L. 241-10-1 du Code du travail),
- Votre délégué du personnel peut exercer son droit d'alerte pour atteinte aux droits et libertés individuelles. L'employeur, saisi, est tenu de procéder immédiatement à une enquête pour remédier à cette situation,
- L'Inspecteur du travail,
- Votre médecin traitant.

La structure CFTC la plus proche de chez vous :

Tampon



www.cftc.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Les risques professionnels

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Vous n'êtes qu'un Ostrogoth, un Zapotèque, un Va-nu-pieds, un Ornithorynque !!!!



Mykaïa

HARCÈLEMENT MORAL

30 % des salariés, en France, ont le sentiment d'avoir déjà été harcelés sur leur lieu de travail et 37 % d'avoir été témoins du harcèlement de l'un de leurs collègues.

Sondage Ipsos-magazine Rebondir, mai 2000.

HARCÈLEMENT SEXUEL

30 à 50 % des femmes employées ont subi des faits de harcèlement sexuel ou des comportements sexuels non désirés de la part de leurs collègues de travail.

Rapport de la Commission européenne, 1998.





Le harcèlement peut être le fait de toute personne, qu'il s'agisse d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'un subordonné.

Le harcèlement moral (art. L. 222-33-2 du Code pénal) et le harcèlement sexuel (art. L.222-33 du Code pénal) sont punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT MORAL ?

Il est défini comme « un ensemble d'agissements ayant pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (art. L. 122-49 du Code du travail).

Il se manifeste de multiples façons :

critiques répétées, attribution de tâches subalternes sans rapport avec la qualification, tentatives d'intimidation, sanctions injustifiées, mise à l'écart, insultes...

... LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Il résulte d'« agissements visant à obtenir des faveurs de nature sexuelle, que ce soit au profit du harceleur ou au profit d'un tiers » (art. L. 122-46 du Code du travail).



Le harcèlement moral ou sexuel implique **des agissements répétés** commis sur une certaine durée. Un acte de cette nature, s'il est isolé, ne saurait constituer un agissement de harcèlement.

DES CONSÉQUENCES SUR L'ÉTAT DE SANTÉ

Les agissements de harcèlement entraînent souvent chez la victime un **état dépressif**, de l'**anxiété**, des **troubles du comportement et du sommeil...**

La tentative de suicide et la dépression nerveuse, ont déjà été reconnues comme accidents du travail (Cass. Soc. 01/07/03 et Cass. Civ. 03/04/03).

L'altération de la santé mentale du salarié peut

être à l'origine d'une faute inexcusable de l'employeur (TASS des Vosges, 18/02/02).

Les conséquences du harcèlement peuvent faire l'objet d'une procédure en reconnaissance d'une maladie professionnelle.



LA PREUVE DU HARCÈLEMENT

La charge de la preuve est assouplie devant les juridictions civiles (conseil des prud'hommes) : il suffit pour le salarié d'établir les éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (attestations du médecin traitant et/ou du travail, témoignages de collègues ou de clients de l'entreprise, échange de courriers entre l'employeur et la victime...).

VOTRE EMPLOYEUR EST RESPONSABLE

Il a l'obligation de :

- prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement (art. L. 122-51 du Code du travail pour le harcèlement moral et L. 122-48 pour le harcèlement sexuel).
- prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés (art. L. 230-2 du Code du travail).
L'employeur est tenu par une obligation de sécurité de résultat. Sa responsabilité est engagée même en l'absence de faute (Cass. soc. 21/06/06).
- veiller à ce que le règlement intérieur de l'entreprise rappelle les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel (art. L. 122-34 du Code du travail).

POUR EN SAVOIR PLUS

INTERNET

- Le portail du service public <http://www.service-public.fr/>
Rubrique Accueil particuliers > Emploi, travail > Droit du travail dans l'entreprise > Harcèlement au travail
- Association Harcèlement moral Stop : <http://www.hmstop.com>
- La rubrique Harcèlement sexuel et/ou moral de l'association SOS femmes http://www.sosfemmes.com/harcèlement/harcèlement_menu.htm
- Institut national de recherche et de sécurité (INRS) : <http://www.inrs.fr/>

PUBLICATIONS, OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- *Questions juridiques* n° 68, avril 2002, *le harcèlement au travail*
- Philippe Ravisy, *Le harcèlement moral au travail*, éd. Delmas, 2004
- *Social Pratique*, supplément n° 384, 10/03/2003
- *Droit social*, mars 2002, page 313, *Les mesures de lutte contre le harcèlement moral*

DES MOYENS D'ACTION

POUR LA VICTIME

- Engager une **procédure de médiation** (art. L. 122-54 du Code du travail). Prévue uniquement en cas de harcèlement moral, elle peut également être mise en œuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties.
- Engager une **procédure pénale contre l'auteur du harcèlement**. Si la victime intente simultanément une action sur le terrain civil et pénal sur le même fondement, le conseil des prud'hommes ne pourra pas statuer sur sa demande tant que le tribunal correctionnel ne se sera pas prononcé.
- **Assigner l'employeur devant le conseil des prud'hommes** pour faire reconnaître son préjudice, même s'il n'est pas l'auteur direct des mauvais traitements subis par la victime. L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés (Cass. Soc. 10/05/01, n°99-40.059).
- Demander au conseil de prud'hommes la **résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur**, tout en continuant à travailler dans l'entreprise ou pendant une période de suspension de son contrat comme lors d'un arrêt de travail.
- **Prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur**, par lettre recommandée avec accusé de réception énonçant très précisément les faits, dans l'hypothèse où les conditions de travail et l'état de santé de la victime ne lui permettent plus de continuer à travailler dans l'entreprise.