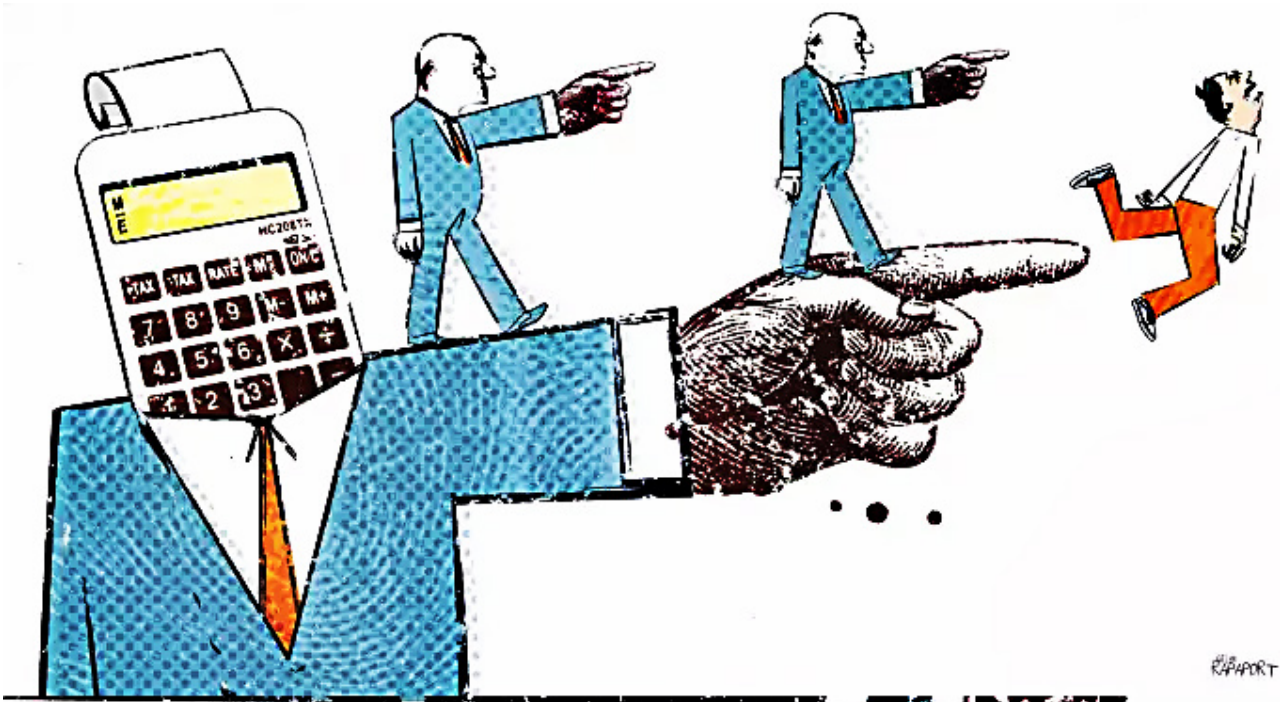


LE HARCELEMENT MORAL, QU'EST-CE QUE C'EST ?



Code du Travail, Art L 1152-1 : «Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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».

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes, notamment : critiques incessantes, sarcasmes répétés, humiliations, propos calomnieux, insultes, menaces. « mise au placard », conditions de travail dégradantes, refus de toute communication, absence de consignes ou consignes contradictoires, privation de travail ou charge excessive abusive, tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions. Ces effets peuvent être cumulatifs ou non.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Il revient à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés (Art L 4121-1 du code du travail). Il doit notamment prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral. (Art L 1152-4 du code du travail)

QUE FAIRE EN CAS DE HARCELEMENT MORAL :

- 1) **Caractériser la situation** : Dès les premiers agissements, il est indispensable d'établir un récit précis des faits et de leur chronologie par la tenue d'un carnet de bord, en vue de la constitution d'un éventuel dossier et de l'élaboration de preuves. (Mails par ex)
- 2) **Se faire aider en faisant appel aux relais internes et externes à l'entreprise :**

Institutions Représentatives du Personnel : Le salarié peut faire appel aux représentants du personnel (élus, RP, DS DSS, membres de la commission sante sécurité, syndicat)

Le médecin du travail : prendre rendez vous avec le médecin du travail qui suit l'entreprise. Il s'agit en effet d'un interlocuteur privilégié en matière de souffrances au travail. Le médecin du travail peut être **rencontré en dehors des locaux** pour un entretien médico-professionnel et un examen médical à la demande du salarié qui n'a pas à en informer son employeur. Le médecin du travail est tenu au secret professionnel ; il est à l'écoute du salarié et peut lui apporter une aide au regard de la situation au sein de l'entreprise. Il peut par exemple conseiller à l'employeur des mesures telles que l'aménagement du poste, voire une mutation justifiée par des considérations relatives à la santé physique et mentale. Il peut également l'orienter vers une consultation médicale spécialisée dans un service de pathologie professionnelle ou vers une structure spécialisée dans la prise en charge de la souffrance au travail. Il faut lui faire consigner dans le dossier personnel les faits et le ressenti, ça pourra servir par la suite.

L'Inspection du Travail : la saisir par écrit, établir des faits précis.

Dans le cas de la Fnac, c'est l'organisation du travail qui est pathogène, ce phénomène est accentué par la pression et les menaces.

C'était aussi le cas chez France Télécom, (suicides) et les tribunaux ont caractérisé ce qui s'appelle le HARCELEMENT MANAGERIAL, celui qui est vécu à la Fnac depuis quelques temps.

Des dispositions pénales sont également prévues