



## Harcèlement moral sur mon lieu de travail

Par **KBLL**, le **29/03/2012** à **16:58**

Bonjour,

Cela fait plus de 8 ans que je travaille pour la même société. Il y a 6 mois environ, une nouvelle organisation a eu lieu au niveau de la direction. J'ai donc un nouveau chef depuis qui me mène la vie dure :

- + de travail à effectuer,
- n'est jamais content, et redis toujours au travail que j'effectue
- félicite collectivement par mail (le service global), mais n'hésites pas à dire au téléphone ce qui ne va pas : son ton est sec, et il exige.

Je me suis mis en arrêt au mois de décembre car trop de surmenage, je suis à nouveau en arrêt depuis le mois de mars, car il s'est passé les faits suivants.

Il m'a reproché plein d'éléments dont je ne me sens pas entièrement responsable, et m'a dit qu'il me sanctionnerait : il était en présence de collaboratrices de la société pour tous les mots qu'il m'a exprimé : j'ai trouvé cela blessant, humiliant et dégradant pour moi (honte vis -à-vis des collaboratrices)

J'ai beaucoup de mal à pouvoir revenir au travail, et à devoir l'affronter à nouveau.

Dois-je le signaler à la direction (sachant que tout cela est peut-être souhaité par celle-ci car depuis longtemps dans cette boîte) ?

Puis-je saisir le Conseil des Prud'hommes ? Qu'en est-il s'il décide de me licencié ou de s'acharner sur moi pour que je démissionne ?

J'ai un rendez-vous téléphonique avec mon médecin du travail pour lui évoquer les faits et avoir son retour : s'agit-il de harcèlement ?

Merci

Par **edith1034**, le **29/03/2012 à 18:12**

bonjour,

un peu rude et aux bords du harcèlement moral mais peut être pas encore

vérifiez si les faits subis correspondent à ceux décrits par la jurisprudence :

<http://www.fbIs.net/harcelement.htm>

Par **pat76**, le **29/03/2012 à 18:19**

Bonjour

Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à la Direction dans laquelle vous expliquez la situation conflictuelle avec votre responsable et de ce fait le harcèlement moral que vous subissez.

Vous indiquerez les articles du Code du travail ci-dessous, à votre employeur.

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.

Article L1152-2 du Code du travail:

Aucun salarié 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.

Article L1152-3 du Code du travail:

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1152-4 du Code du travail:

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de

harcèlement moral.

Article L1152-5 du Code du travail:

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L1152-6 du Code du travail:

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 juin 2006; pourvoi n° 05-43914:

" 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, et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 mai 2001; pourvoi n° 99-40059:

" L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit une autorité sur les salariés.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 janvier 2011,; pourvoi n° 09-67463:

" Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 25 janvier 2011; pourvoi n° 09-42766:

" Dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par

des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 13 décembre 2007; pourvoi n° 06-45818:

" Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié pour inaptitude physique dès lors que celle-ci résulte d'agissements fautifs de l'employeur constitutifs de harcèlement moral."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 janvier 2011; pourvoi n° 09-67463:

" Est constitutif de harcèlement moral, le comportement irrespectueux d'un supérieur hiérarchique, se traduisant par des critiques brutales et vexantes faites en public à l'encontre d'une salariée. Par ailleurs, malgré ses 32 ans d'ancienneté, l'intéressée avait été placée sous la subordination d'une personne de même qualification qu'elle. Ces faits constituaient un harcèlement moral qui était à l'origine de l'inaptitude professionnelle de la salariée."

Donc, vous n'hésitez pas à envoyer une lettre recommandée avec avis de réception à la direction générale pour expliquez la situation.

Vous précisez que vous vous réservez en dehors du Conseil des Prud'homems de porter plainte au pénal pour harcèlement moral.

Vous pouvez précisez dans votre courrier que le Code Pénal et le Code du travail prévoient l'un et l'autre des sanctions pénales pour les auteurs de harcèlement moral.

Le Code Pénal prévoit un an d'emprisonnement et 15000 euros d'amende (Article 222-33-2).

Les peines prévues par le Code du travail sont alignées sur celles retenus par le Code Pénal (Loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010).

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 novembre 2006; pourvoi n° 05-41489:

" Le salarié victime de harcèlement moral peut prétendre à des dommages et intérêts. IL a droit à réparation, même s'il bénéficie par ailleurs de l'indemnisation spécifique attribuée au titre de la maladie professionnelle."

Exemple: Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 6 janvier 2011; pourvoi n° 09-66704:

" Faute d'avoir pris des dispositions nécessaires pour protéger une salariées d'actes de harcèlement moral qui avait dégradé sont état de santé, un employeur a été condamné à versé 110000 euros de dommages et intérêts."

Vous garderez une copie de votre lettre.

Essayez d'obtenir le témoignage écrit des collaboratrices présentent lorsque votre supérieur vous a tenu des propos humiliant.

Elles ne pourront en aucun cas être sanctionnées pour avoir témoigné d'agissement de harcèlement moral.

Par **KBLL**, le **29/03/2012** à **19:48**

MERCI BEAUCOUP POUR VOS REPONSES