



# SOS HARCÈLEMENT

## HARCÈLEMENT MORAL : IMAGINAIRE OU RÉEL ?

La CGT constate de la part de certaines directions de Groupama, une négation du harcèlement moral. Pourtant, de nombreux salariés nous décrivent des situations de souffrance au travail relevant de harcèlement moral.

Le harcèlement moral n'est pas un concept flou. Bien au contraire.

Il est inscrit dans le code pénal et est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

Le harcèlement moral est aussi encadré par le 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 et mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Cette formulation étant assez complexe, reprenons chacun de ses termes :

1. « *Aucun salarié* » : Tous les salariés sont protégés des actes de harcèlement :
  - du manager vers un subordonné,
  - du subordonné vers son manager,
  - entre salariés de même niveau hiérarchique.
2. « *ne doit subir* » : c'est le fait que le salarié ne désire pas le comportement auquel il est exposé. Ainsi, le silence du salarié ne vaut pas acceptation.
3. « *les agissements répétés de harcèlement moral* » : Un seul agissement ne suffit pas. Il en faut au moins deux, sur une longue période ou sur une courte période.
4. « *qui ont pour objet ou pour effet* » : des agissement qui ont pour « objet » signifie que l'employeur a la volonté de dégrader les conditions de travail et la santé du salarié. Par exemple, l'isolement d'un salarié en l'excluant de réunions caractérise un harcèlement moral. Des agissements qui ont pour « effet » sont quant à eux non intentionnels car motivés par d'autres finalités, mais portent tout de même atteinte à la santé ou au droit du salarié, et rentrent bien dans le cadre de la définition de harcèlement moral.
5. « *une dégradation de ses conditions de travail* » : ce terme regroupe tout comportement fautif de l'employeur. Par exemple, il peut s'agir d'une inégalité de traitement entre salariés ou bien de retirer un avantage à un salarié ou encore de tenir des propos excessifs ou insultants.
6. « *susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale* » : C'est la dernière étape du raisonnement. Le terme « *susceptible* » est utilisé, ce qui veut dire qu'il ne faut pas attendre qu'il y ait une atteinte à la santé pour que le harcèlement soit caractérisé. On est dans une logique de prévention, avant même l'atteinte à la santé.
7. « *ou de compromettre son avenir professionnel* » : tout simplement le salarié n'a pas les mêmes chances de promotion qu'un autre.

En maîtrisant cette définition, on distingue un harcèlement moral d'un simple conflit.

## QUE FAIRE EN CAS DE HARCÈLEMENT MORAL ?

La charte éthique de Groupama offre la possibilité d'une alerte au service des Ressources Humaines :

*« Le signalement de l'alerte peut être effectué sur les sujets liés à la sécurité, la santé et les conditions de travail, auprès des services Ressources Humaines de chaque entreprise, sans préjudice des prérogatives des instances de représentation du personnel ».*

La loi stipule que l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral. Il doit notamment collaborer avec les représentants du personnel, le comité social et économique (C.S.E.).

La médecine du travail a quant à elle l'obligation de participer à la prévention du harcèlement moral dans l'entreprise.

Une dénonciation de harcèlement moral ne peut pas être sanctionnée. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où le dénonciateur est de mauvaise foi.

Vous avez également le droit de recourir à l'une des procédures suivantes ou à plusieurs d'entre elles en même temps :

1. Contacter un délégué syndical CGT ou d'une autre organisation syndicale. Vous soutenir dans cette situation difficile fait partie de ses prérogatives.
2. Saisir les élus du CSE qui disposent d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur de tout cas de harcèlement moral.
3. Alerter les représentants du personnel, qui seront à même de vous aider dans toutes vos démarches.
4. Alerter l'inspection du travail (la DIRECCTE). L'inspecteur du travail pourra constater tout cas de harcèlement moral et, éventuellement, transmettre le dossier à la justice.
5. Si le harcèlement moral vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, vous pouvez aussi saisir le Défenseur des Droits

La CGT pourra vous aiguiller et vous fournir les données de contact de ces différentes instances.

Le harcèlement moral n'est pas un acte anodin et peut mener à des conséquences graves comme des dépressions, burnouts, voire même des suicides. Le plus important en la matière est de ne pas rester isolé et souffrir en silence.

Vos représentants CGT sont présents pour vous écouter et vous conseiller en toute confidentialité :

Jean-Noël FLIS – [jeannoelflis@gmail.com](mailto:jeannoelflis@gmail.com) – 06 85 03 60 19

