

justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

Saisir le Défenseur des droits

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.

Il faut contacter le délégué local du Défenseur des droits le plus proche de chez vous.

Où s'adresser ?

Délégué territorial du Défenseur des droits

Sanctions encourues

Deux types de sanctions peuvent se cumuler : les sanctions prises par l'employeur et celles prises par la justice.

Sanction prises par l'employeur

Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires prises par l'employeur : mutation, mise à pied voire licenciement.

Sanctions prises par la justice

Le harcèlement moral est un délit puni d'une amende pouvant aller jusqu'à :

- 2 ans de prison
- et 30 000 € d'amende.

De plus, l'auteur de harcèlement moral peut être condamné à vous verser des dommages-intérêts (préjudice moral, frais médicaux...)

Textes de loi et références

Code pénal : articles 222-33-2 à 222-33-2-2
Peines encourues

Code du travail : article L1152-2
Protection des salariés du secteur privé

Code du travail : articles L2312-11 à L2312-16
Attributions du CSE

Code du travail : articles L1154-1 et L1154-2
Procédure judiciaire

Code du travail : articles L1155-1 à L1155-2
Non-discrimination d'une victime de harcèlement

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : article 6 quinquies

Protection des agents publics

LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail (PDF - 0)

Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Harcèlement moral

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Militant et plus

Vérfifié le 3 février 2022

Le harcèlement moral est un délit. Il entraîne la dégradation des conditions de travail. Il est puni dans le secteur privé comme dans le secteur public. La loi organise la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires.

Dans le secteur privé, vous avez plusieurs types de recours pour vous défendre contre le harcèlement moral. Votre employeur a l'obligation de mener des actions de prévention contre de tels comportements.

Définition

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

Si vous êtes victime de harcèlement moral, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez salarié, stagiaire ou apprenti.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits.

Prévenir son employeur

Votre employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral.

Il doit porter à la connaissance de ses salariés les dispositions du code pénal réprimant le harcèlement moral, et collaborer avec les représentants du personnel et, s'il existe, le comité social et économique (CSE).

La médecine du travail peut aussi participer à la prévention du harcèlement moral dans l'entreprise.

Les personnes qui dénoncent ou qui combattent le harcèlement moral ne peuvent pas être sanctionnées

pour ce motif. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où le dénonciateur est de mauvaise foi, et qu'il fait la dénonciation dans le seul but de nuire, par exemple en se basant sur des faits dont il connaît pertinemment l'inexactitude.

Recours

Pour vous défendre, vous avez le droit de recourir à l'une des procédures suivantes ou à plusieurs d'entre elles en même temps.

Alerter le CSE et les représentants du personnel

En cas de harcèlement moral, vous pouvez prévenir les représentants du personnel qui pourront vous aider dans toutes vos démarches.

Vous pouvez aussi prévenir le comité économique et social (CSE), s'il existe, qui dispose d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur de tout cas de harcèlement moral.

Alerter l'inspection du travail

En cas de harcèlement, vous pouvez le signaler à l'inspection du travail. L'agent de contrôle va vérifier si les faits signalés constituent un harcèlement. Si cela semble être le cas, l'agent pourra être amené à réaliser une enquête. Après enquête, si l'inspecteur du travail constate une infraction, il informe le Procureur de la République.

Où s'adresser ?

Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte)

Médiation

Vous pouvez aussi engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les 2 parties.

Plusieurs professionnels proposent ce type de services. Vous pouvez vous renseigner auprès de votre employeur.

Le rôle du médiateur est de tenter de concilier les parties

Il leur soumet par écrit des propositions en vue de mettre fin au harcèlement : un changement de poste pour l'auteur des faits par exemple.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur doit vous informer de la manière de faire valoir vos droits en justice.

Saisir le conseil des prud'hommes

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi. Vous devez présenter des preuves directes ou indirectes de ce harcèlement : mails, témoignages...

Vous avez un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement pour saisir le conseil de prud'hommes.

La procédure aura lieu contre votre employeur, et ce même si ce n'est pas lui l'auteur direct du harcèlement. Dans ce dernier cas, votre employeur sera jugé pour ne pas vous avoir protégé contre le harcèlement. Il peut aussi être poursuivi pour licenciement abusif (si vous avez dénoncé des faits de harcèlement).

Saisir le juge pénal

Vous pouvez aussi poursuivre au pénal l'auteur direct du harcèlement.

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte aux prud'hommes contre votre employeur. Par exemple, vous poursuivez votre employeur aux prud'hommes, et l'auteur du harcèlement (collègue, responsable hiérarchique, représentant syndical, client, fournisseur ...) au pénal.

La victime d'un harcèlement moral peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...). La justice prendra alors en compte tous les faits de harcèlement venant du même auteur. Et ce même si le harcèlement dure depuis plusieurs années.

À noter : tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en