

La loi de modernisation sociale approuvée le 19 décembre 2001 apporte de nombreuses modifications au droit du travail parmi lesquelles on trouve «lutte contre le harcèlement moral au travail».

Cette notion de harcèlement moral est ainsi introduite dans le Code du Travail et le Code Pénal.

### **DEFINITION DU HARCELEMENT MORAL**

La loi prévoit qu'aucun salarié «doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel»  
( article L 1152-1 du Code du travail).

Des critères sont donc posés concernant d'une part les caractéristiques des agissements incriminés qui doivent être répétés (ce dont il découle qu'un seul acte, même grave, ne peut conduire à la qualification d'harcèlement moral), et d'autre part, la finalité ou l'effet de ces agissements (la dégradation des conditions de travail). L'intention de nuire ou même la volonté de harceler n'est pas requise et l'état psychique du salarié est pris en considération.

Attention : aucun rapport d'autorité n'est exigé entre la victime et l'auteur du harcèlement .

### **CHARGE DE LA PREUVE**

En cas de litige relatif à l'application des dispositions légale, le régime de la charge de la preuve a été aménagé pour permettre l'application effective de l'interdiction de harcèlement moral ou sexuel.

Le salarié concerné devra présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La partie défenderesse devra, au vu de ces faits, prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision se trouve ainsi justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge devra ensuite former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

pourront exercer en justice toutes actions qui naissent de ces dispositions en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé.

Par ailleurs, une procédure de médiation pourra être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. Le médiateur, qui devra être extérieur à l'entreprise, sera choisi sur une liste de médiateurs dressée par le préfet. Il tentera de concilier les parties et leur soumettra des propositions en vue de mettre fin au harcèlement.  
( article L 1152-6 du Code du travail).

### **SANCTIONS**

Les agissements de harcèlement moral sont passibles de :

**Sanctions disciplinaires** pour tous les salariés ayant procédé à des agissements de harcèlement moral  
( article L 1152-5 du Code du Travail).

**Sanctions civiles** : toute rupture du contrat de travail (soit licenciement ou démission) pour cause de harcèlement moral est nulle de plein droit. Cette nullité de plein droit s'appliquera à toute disposition ou tout acte contraire qui résulterait d'un harcèlement moral (sanction, mesures discriminatoires directes ou indirectes 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 de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés)  
( article L 1152-1 à 3 du Code du Travail).

**Sanctions pénales** : le harcèlement moral au travail est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3.750 Euros (L 1155-2 du Code du travail) et d'un An d'emprisonnement et d'une amende de 15.000 Euros (L 222-33-2 du Code pénal) .

Une personne présumée coupable peut être poursuivie sur la base de ces deux textes.  
Cependant conformément aux règles de non cumul d'infractions prévues par le droit pénal, elle encourt la peine la plus élevée (décision du Conseil

constitutionnel du 12/01/2002).

### **PREVENTION DU HARCELEMENT**

La loi reconnaît une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral à la charge de l'employeur (article L 1152-4 du Code du Travail) à travers l'imposition d'obligations et de responsabilités nouvelles en matière de prévention des risques professionnels auxquels le harcèlement moral est assimilé. L'employeur devra protéger la santé physique et mentale des salariés et planifier la prévention en y intégrant notamment les risques liés au harcèlement moral (article L 4121-1 Code du Travail). La loi renforce également les pouvoirs d'intervention des différents acteurs en vue d'assurer la prévention des agissements de harcèlement moral. Le règlement intérieur devra rappeler les dispositions légales relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

Le rôle du CHSCT est étendu à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Cette instance pourra aussi proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral (article L 4612-1 du Code du Travail).

Les délégués du personnel, quant à eux, disposent d'une procédure d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles. Cette procédure d'alerte est étendue aux cas d'atteinte à la santé physique ou mentale des salariés (article L 2313-2 du Code du Travail).

Enfin le médecin du travail pourra proposer des mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives à l'état de santé physique ou mentale des salariés (article L 4624-1 du Code du Travail).



*Militant et plus*

# Les Fiches Techniques

## Le Harcèlement moral

24

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



CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

- Industries chimiques
  - Industrie pharmaceutique
  - Caoutchouc
  - Plasturgie
- Verre et métiers du Verre
  - Instruments à Ecrire
  - Pharmacie d'Officine
- Répartition pharmaceutique
  - UNION
- Industries du textile

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

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

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97  
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr  
          president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :  
Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Imprimé par nos soins

Parution avril 2011



*Militant et plus*