

## Le harcèlement moral au travail

### Définition

Défini par le Code du travail, 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, et relèvent du délit, 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.

 **Si vous pensez être victime de harcèlement moral, sexuel ou de sexisme chez Schneider Electric**  
 Avant toute initiative, contactez un représentant de votre équipe **FO** qui vous conseillera et vous accompagnera dans vos démarches (intervention auprès de votre manager N+1 ou N+2, ou votre HRBP, ou le (la) référent(e) sexisme et harcèlement ou la Trust Line.

### Recours

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentants du personnel, vous pouvez alerter 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.



Sources : <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-moral-travail> et <https://travail-emploi.gouv.fr/>

**Des questions ? Besoin d'aide ?** Contactez votre équipe locale **FO**



## Recours (suite)

### Médiation

Dans le cas où aucune procédure n'existe au sein de l'entreprise, une procédure de médiation avec l'auteur des faits est possible. 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.

### 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.



**A noter :** Tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

**Deux types de sanctions peuvent se cumuler :**

- les sanctions prises par l'employeur
- et celles prises par la justice.

Sanctions 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...)

Contactez vos représentants **FO** !

\* Article 222-33-2 du code pénal

**Des questions ? Besoin d'aide ?** Contactez votre équipe locale **FO**

