

HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL : ON NE SE TAIT PLUS !

Le syndicat, un outil de protection et de lutte

« *Aucun·e salarié·e 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 L1152-1 Version en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008

Il est défini en termes identiques dans le Code du travail et dans le Code général de la Fonction Publique.



3 conditions pour caractériser le harcèlement moral :

- » 1. Des agissements répétés : le harcèlement moral suppose le caractère répétitif des actes, un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral,
- » 2. Une dégradation des conditions de travail : les agissements en causes ont des conséquences négatives sur les conditions de travail,
- » 3. Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié.

Le harcèlement moral est un délit.

Le harcèlement moral, ce n'est pas « *un conflit entre deux personnes* ». C'est un mécanisme de domination et de destruction, souvent lié à une organisation du travail toxique.

Ce qui fait sa particularité, c'est que le harcèlement moral au travail n'est pas secret mais peut se déployer en public, au vu et au su de tous : il s'exerce contre une victime, sous le regard des autres qui savent, qui voient et qui parfois se taisent.

Comment ça se manifeste ?

- > Dévalorisations, critiques injustifiées, sarcasmes répétés, brimades, etc
- > Isolement, exclusion du collectif
- > Surcharge ou absence de travail
- > Humiliations, pressions, menaces, etc
- > Mise à l'écart des décisions, refus de communication, etc

Les conséquences :

- > Perte de confiance en soi
- > Troubles du sommeil, anxiété, dépression
- > Arrêt maladie, isolement, rupture professionnelle, etc

L'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses agents (Code du travail, art. L4121-1).

Accès au guide



Le rôle du syndicat CGT

ÉCOUTER – PROTÉGÉR – AGIR :

Accueil et écoute bienveillante, Aide à qualifier les faits, à rédiger un signalement, accompagnement direction, médecin du travail, etc.

Plusieurs démarches sont possibles et ne sont pas forcément cumulatives :

- Prévenir l'employeur
- Alerter le CSE
- Alerter l'inspection du travail
- Engager une médiation
- Saisir le conseil des prud'hommes ou tribunal administratif
- Saisir le juge pénal
- Saisir le défenseur des droits, etc



**AGIR AVEC LA CGT,
AU HARCÈLEMENT !**
**Ensemble, refusons la peur,
défondons notre dignité !**

Si tu es concerné·e, appelle ton syndicat :