

Même si l'exercice du pouvoir de direction ne doit pas être confondu avec le harcèlement, celui-ci existe et peut provoquer du stress, des ressentiments, des souffrances psychologiques. Nous reviendrons prochainement sur cette pénibilité sciemment ignorée.

Néanmoins, nous savons tous que le pouvoir génère certaines dérives pouvant mener à ces conséquences. Pire, le harcèlement peut être l'un des « outils » du pouvoir.

Un tiers des salariés déclare subir un harcèlement au travail. Autant diront avoir été témoin de celui vécu par un(e) collègue. Le silence minimise ce bilan et permet aux « harceleurs » de continuer impunément.

Ensemble, brisons ce silence.

DÉFINITION JURIDIQUE

Le harcèlement moral se traduit par des comportements, des paroles, des gestes, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'un salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, de compromettre son avenir professionnel.

La notion de répétition de faits pouvant parfois sembler anodins est déterminante pour ce qui est de qualifier le harcèlement.

Le « harceleur »

« L'agresseur » (le pervers selon la définition des spécialistes) ne peut exister qu'en « cassant » quelqu'un ; il lui faut rabaisser les autres pour acquérir une bonne estime de soi, le pouvoir, l'admiration. Ce peut être l'employeur lui-même ou toute personne portant par délégation sa responsabilité.

La victime

Ce terme est souvent difficilement accepté par la victime elle-même. Et pourtant. . .

Il est commun d'entendre dire que la personne devenue victime y était prédisposée par sa faiblesse ou ses manques. Elle est pourtant souvent choisie par l'agresseur pour ce qu'elle a (compétences, connaissances. . .), que lui-même n'a pas, pour se l'approprier.

Lettre CHSCT N° 51

CONTRE LE HARCÈLEMENT
Le DROIT, Le CHSCT et FORCE OUVRIÈRE

AGIR, POUR NE PAS SUBIR

Alerter

Si l'article L.4131-1 du Code du travail stipule que le salarié vivant une situation de Danger Grave et Imminent peut alerter son employeur et user de son droit de retrait (Lettre CHSCT n° 18), cette démarche peut être rendue difficile par la situation vécue.

Alerter les représentants du personnel, et particulièrement le CHSCT est indispensable.

Celui-ci dispose d'un droit d'alerte lui permettant de prévenir l'employeur (Lettre CHSCT n° 36) et de l'obliger à respecter ses obligations légales.

Vos représentants FO en CHSCT sont à votre écoute, sollicitez-les.

Alerter l'inspection du travail

L'inspecteur du travail, parfois informé de cas antérieurs similaires, peut constater tout cas de harcèlement et rappeler à l'employeur ses obligations. Il peut éventuellement appuyer la transmission du dossier à la justice. Ces démarches pourront être moins pesantes pour la victime lorsqu'elle sera accompagnée de son représentant FO.

LA LOI

Article L1155-2 du Code du travail

Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152 1 et L. 1153 1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

Article 222-33-2 du Code pénal Loi n° 2014-873 du 4 août 2014

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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 est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Les obligations de l'employeur

L'article L. 4121-1 du Code du travail stipule : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. »

