Harcèlement moral : que faire ?

Les faits de harcèlement moral, parce qu'ils portent atteinte à la dignité des personnes, sont très graves. Pour les salariés qui s'en estiment victimes, toute la difficulté consiste à les faire établir.

Votre responsable vous accable de remarques désagréables sur votre façon de travailler. Il ne manque aucune occasion de remettre votre professionnalisme en cause. Sans cesse, vous faites l'objet de critiques de la part de votre collègue de bureau. La nouvelle organisation de votre service est génératrice de stress.

Toutes ces situations risquent de peser sur votre travail et votre état de santé. Êtes-vous pour autant victime de harcèlement moral ? La réponse n'est pas certaine.

**Des litiges en augmentation**

Introduite en 2002 dans le Code du travail et le Code pénal (articles L. 1152-1 à 3 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal), cette notion reste très subjective.

La loi du 6 août 2012 est venue alourdir les sanctions relatives au harcèlement moral.

En pratique, si le nombre des litiges prud'homaux opposant un salarié à son supérieur hiérarchique est en nette augmentation, la demande de condamnation pour harcèlement est rejetée dans plus de trois affaires sur quatre.

**Définir le harcèlement moral**

Légalement, le harcèlement moral se définit comme un ensemble d'agissements répétés […] ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La loi du 6 août 2012 étend cette protection aux personnes en formation ou en stage dans l'entreprise.

**Caractéristiques du harcèlement : une situation difficile et répétée**

Une chose est sûre : "Un acte isolé, tel un comportement vexatoire de la part d'un supérieur hiérarchique à l'occasion d'une réunion, ne suffit pas à caractériser le harcèlement moral, prévient Me Cyril Gosset, avocat à Paris. Le salarié doit vivre une situation difficile de façon répétée pour que les faits soient constitués."

Tel sera le cas, par exemple, si le supérieur se livre à une surveillance inutile et exagérée du travail de son employé ; s'il prononce à son encontre des sanctions disciplinaires injustifiées, ou encore des insultes quotidiennes.

**Des conséquences au quotidien**

L'affectation dans un nouveau bureau inapproprié au travail demandé, une mise à l'écart, l'attribution de tâches sans rapport avec les fonctions, une rétrogradation sans explication constituent aussi des agissements caractérisant le harcèlement, dans la mesure où le salarié en subit les conséquences au quotidien.

**Le harceleur n'est pas toujours l'employeur**

Le harceleur est généralement l'employeur ou un supérieur hiérarchique, poursuit Me Gosset, mais la loi n'exige aucun lien de subordination. Le harcèlement peut donc être le fait d'un autre salarié.

Enfin, les juges ne peuvent constater l'existence d'un harcèlement que si les agissements du harceleur ont des incidences néfastes.

Ses actes doivent entraîner une dégradation des conditions de travail du harcelé (à savoir une atteinte aux droits du salarié et à sa dignité), provoquer une altération de sa santé physique ou mentale, ou compromettre son avenir professionnel.

Dans tous les cas, l'intention malveillante du supérieur doit être patente.

**Rassembler les preuves du harcèlement moral**

Le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral doit constituer un dossier suffisamment étayé. Il a en effet la charge de démontrer, point par point, les pressions qu'il subit, à l'aide de courriers ou courriels internes, de notes de service, de SMS reçus.

Libre à lui aussi de fournir des témoignages de collègues, même si "en pratique ces moyens de preuve sont très rares, par peur des représailles", précise Me Gosset. En revanche, la tenue d'un cahier dans lequel la victime note chaque jour ce qu'elle vit sur son lieu de travail peut être utile."

De même, la production d'un certificat médical qui constate la dégradation de l'état de santé est un élément pris en compte… même s'il ne suffit pas à lui seul à prouver le harcèlement.

**Ne pas confondre mal-être et harcèlement**

Méfiez-vous tout de même. Toutes les situations de souffrance au travail ne sont pas du ressort du harcèlement. Des manières, parfois autoritaires, utilisées par certains employeurs peuvent créer des tensions, du stress ou des mécontentements.

Mais le harcèlement moral ne doit pas se confondre avec les dysfonctionnements de l'entreprise ou ses problèmes d'organisation, analyse Patrice Adam, maître de conférences en droit privé à l'université de Nancy.

**Clarifier la situation**

Le salarié qui vit mal la promotion d'un collègue, un refus d'avancement ou la mise en place de nouvelles techniques de management n'est pas forcément un salarié harcelé…

De même, l'employeur qui critique le travail d'un membre de son équipe n'est pas systématiquement un harceleur. Dans tous les cas, mieux vaut ne pas laisser s'installer le malaise…

**Ne pas rester isolé en cas d'harcèlement**

"Le salarié qui s'estime victime de harcèlement ne doit pas rester isolé mais alerter le médecin du travail, son médecin traitant, les délégués du personnel et, le cas échéant, un syndicat. Par la suite, le soutien d'un avocat est également important dans un domaine où tout dépend de l'appréciation des juges", souligne Me Gosset.

L'aide extérieure intervient comme une démarche salvatrice pour ces victimes, souvent au bord de la dépression.

**Prévenir le médecin du travail**

Garant de la santé des salariés au travail, le médecin du travail doit être prévenu de la situation. Il peut ainsi suggérer une mutation, une transformation de poste (article R. 4521-5 du code du travail).

Je ne me prononce pas tout de suite sur la situation du salarié, prévient Marie-Hélène Vieille, médecin du travail à Paris. Si la personne est d'accord, je l'envoie à l'hôpital vers une consultation de pathologie professionnelle où elle pourra rencontrer un psychiatre. Son compte rendu permet souvent d'y voir plus clair. Parfois, il me demande d'extraire la personne de son milieu de travail. Je signe alors un avis d'inaptitude au travail.

**Contester son licenciement**

Parallèlement, une personne victime de harcèlement moral n'est pas démunie juridiquement. Si la situation conflictuelle conduit à un licenciement pour faute, le salarié peut contester cette mesure devant le conseil de prud'hommes.

S'il arrive à prouver le harcèlement moral, les juges prononceront l'annulation de la rupture de son contrat de travail pour faute et lui accorderont soit sa réintégration au sein de l'entreprise (ce qu'en général il ne souhaite pas), soit des indemnités de rupture (indemnités de préavis et de licenciement, auxquelles s'ajoutent des dommages et intérêts au moins égaux à six mois de salaire).

Notez que toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut, avec l'accord de la personne harcelée, engager une action en justice, notamment devant le conseil de prud'hommes.

**Porter plainte contre le harceleur**

En revanche, si l'employeur ne prend pas la décision de se séparer du salarié, la victime n'a pas d'autre possibilité pour se défendre que de porter plainte contre son agresseur. Elle doit, pour ce faire, se rendre dans un commissariat ou une gendarmerie, dans un délai de 3 ans.

Elle peut également s'adresser directement au procureur de la République du tribunal de grande instance du lieu où l'infraction a été commise (c'est-à-dire le lieu de situation de l'entreprise).

Le harcèlement moral est un délit pénal puni plus lourdement depuis la loi du 6 août 2012 : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (au lieu d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende).

Si la plainte aboutit, la victime pourra obtenir la condamnation de son harceleur et le versement de dommages et intérêts.

**Le harcèlement moral, une maladie professionnelle ?**

Une maladie provoquée par un harcèlement moral peut être reconnue comme "maladie professionnelle" par la Sécurité sociale. Ce sera le cas, par exemple, pour une dépression ou toute autre affection provenant de troubles psychologiques.

Cette reconnaissance permet à la victime d'obtenir une indemnisation spécifique (soins gratuits, indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, rente en cas de diminution de la capacité de travail).

Cette solution est toutefois très difficile à mettre en œuvre, car elle nécessite un taux d'incapacité professionnelle très important, qui correspond à une dégradation majeure et définitive de l'état de santé.

**Quelques associations d'entraide**

Association Mots pour maux au travail

47, rue de la Course - 67100 Strasbourg - Tél : 03 88 22 22 06

e-mail : motspourmaux@wanadoo.fr

Association contre le harcèlement professionnel (ACHP)

Tél : 01 45 83 07 20

e-mail : achp@ifrance.com

Association Harcèlement moral stop (HMS)

11 rue des Laboureurs - 94150 Rungis

Tél : 06 07 24 35 93 ou 01 56 34 01 76

e-mail : courrierhms@aol.com

Femmes enceintes : quels sont vos droits ?

Au travail, la femme enceinte bénéficie d’une protection renforcée de son emploi et de sa santé. Les dispositions légales sont souvent améliorées par les conventions collectives ou les accords d’entreprise.

**Quand annoncer sa grossesse à son employeur ?**

La salariée n’a aucune obligation de révéler son état de grossesse à son employeur (article L. 1225-2 du Code du travail). Mais elle doit pourtant l’en informer si elle veut bénéficier du dispositif de protection de la grossesse (protection contre le licenciement, congés maternité...). Alors, que faire ? « Quand il n’y a pas de difficulté particulière au sein de l’entreprise, l’usage est d’attendre deux à trois mois avant de le dire. Sinon, la salariée peut garder le secret. Si jamais une sanction ou une procédure de licenciement est prise contre elle, elle sera protégée en révélant alors sa grossesse », explique Carole Vercheyre-Grard, avocate à Paris.

**Peut-on changer les horaires d’une salariée enceinte ?**

Certaines conventions collectives prévoient des aménagements d’horaires. Une salariée enceinte peut aussi demander un aménagement de son poste ou sa mutation sur un autre emploi si son état de santé l’exige. « La demande de la salariée, si elle est relayée par le médecin du travail, ne peut pas être refusée par l’employeur, car il est tenu à une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de ses salariés », indique Me Vercheyre-Grard. Si elle occupe un emploi à risque (liste à l’article R. 1225-4 du Code du travail), la salariée enceinte doit obligatoirement être affectée à un autre poste. Le travail de nuit des femmes enceintes n’est pas interdit. Mais si elles demandent à exercer leur métier de jour pendant leur période de grossesse, l’employeur ne peut s’y opposer.

Aller à ses rendez-vous médicaux pendant son temps de travail, est-ce possible ?

Une salariée enceinte bénéficie d’une autorisation d’absence pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires au cours de la grossesse (Code de la santé publique, article R. 2122-1). Ces absences sont rémunérées et assimilées à du travail effectif.

Reçoit-on la totalité de son salaire pendant son congé de maternité ?

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu. L’employeur n’est pas obligé de maintenir le salaire et la salariée recevra, à la place, des indemnités journalières de Sécurité sociale. Elles sont équivalentes à sa rémunération si celle-ci est inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 170 € au 1er janvier 2015). Au-delà, il y aura une perte de rémunération. Néanmoins, de nombreuses conventions collectives prévoient le maintien total du salaire : l’employeur en fait alors l’avance puis est remboursé par la Sécurité sociale. Pour le calcul précis de vos indemnités journalières, rendez-vous sur ameli.fr/simulateur.

Peut-on reporter ses congés payés après son congé de maternité ?

Oui, la salariée de retour d’un congé de maternité a droit à son congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés applicable dans son entreprise (article L. 3141-2 du Code du travail). Elle ne peut en être privée au prétexte que la période de congés payés fixée pour l’ensemble des salariés a expiré.

**Une femme enceinte peut-elle être licenciée ?**

Non, sauf circonstances exceptionnelles. La protection de la femme enceinte – puis de la jeune mère – contre le licenciement varie selon les périodes. Pendant la grossesse, jusqu’au début du congé de maternité, puis durant les quatre semaines qui suivent, l’employeur ne peut licencier la salariée, sauf faute grave ou « impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse » (raisons économiques, essentiellement). Pendant la période du congé de maternité, la protection est absolue : aucun licenciement ne peut être prononcé, quel qu’en soit le motif.

**Quelles indemnités pour les femmes non salariées ?**

Les travailleuses indépendantes (auto-entrepreneuses, artisanes, commerçantes) qui relèvent du Régime social des indépendants bénéficient de deux types d’allocations : l’indemnité journalière d’interruption d’activité et l’allocation forfaitaire de repos maternel. Elles sont calculées à partir du montant moyen annuel des revenus des trois dernières années. Au-dessus de 3 698 €, l’indemnité est de 2 292,40 € pour 44 jours d’arrêt et l’allocation de repos maternel de 3 170 € ; au-dessous, les prestations sont divisées par deux jusqu’au 31 décembre 2015. A partir du 1er janvier 2016, elles seront divisées par dix.

Pensez-y

La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et est donc prise en compte pour l’ancienneté.

**La durée du congé de maternité des salariées**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Situation familiale avant la naissance | Naissance | Durée du congé (en semaines) |
| Pas d’enfant ou 1 enfant | 1 enfant | 16 |
| Pas d’enfant ou 1 enfant | Des jumeaux | 34 |
| Pas d’enfant ou 1 enfant | Des triplés ou plus | 46 |
| 2 enfants ou plus | 1 enfant | 26 |
| 2 enfants ou plus | Des jumeaux | 34 |
| 2 enfants ou plus | Des triplés ou plus | 46 |