



FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES
SOCIÉTÉS D'ÉTUDES DE CONSEIL ET DE PREVENTION
263 rue de Paris – case 421 – 93514 Montreuil cedex
Tél. : 01 48 18 84 34 ; fax : 01 48 18 84 86. Mail : fsetud@cgt.fr
Site internet : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>



Fiche pratique NUMERO 9 - parue dans le Lien Syndical n°308 (février 2002)

Harcèlement moral au travail

La loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 (Journal Officiel du 18 janvier 2002) introduit la notion de harcèlement moral dans le Code du travail et le Code pénal.

La définition (art. L.122-49 du code du travail).

Il n'y a harcèlement moral que si les agissements incriminés sont répétés. Il n'est pas exigé de démontrer que l'auteur des agissements avait l'intention de nuire, ni que la dégradation des conditions de travail ait entraîné des effets sur les droits, la santé ou l'avenir professionnel du salarié. Il suffit qu'elle soit susceptible de les provoquer.

La preuve (décision du conseil constitutionnel n°2001-455 DC, 12 janvier 2002).

Le salarié doit présenter au juge prud'homal des éléments de faits qu'il considère relever du harcèlement moral (matérialité des éléments). Le salarié peut aussi choisir un médiateur. Celui-ci est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités dressée par le préfet.

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent désormais exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositifs relatifs au harcèlement en faveur d'un salarié de l'entreprise, dès lors qu'ils justifient d'un accord écrit de l'intéressé (art L. 122-53 du Code du travail).

Sanctions.

Elles peuvent être disciplinaires, civiles ou pénales.

Mesures de prévention.

- Le rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est étendu à la protection de la santé mentale des salariés. Il pourra proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.
- La procédure d'alerte dont disposent les Délégués du Personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles est étendue aux cas d'atteinte à la santé mentale des salariés.
- Le règlement intérieur devra rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.