

Je suis victime de harcèlement moral, comment me défendre ?

Définition

En premier lieu, il faut arriver à déterminer si on est bien victime de cette pratique. En effet, il faut bien distinguer la simple incompatibilité d'humeur du harcèlement moral.

Il suffit de référer à la définition issue de l'article L. 122 - 49 nouveau du Code du travail qui prévoit : "qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 et mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

1) Moyens de défense durant l'exécution du contrat de travail

La loi du 17 janvier 2002 prévoit que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

L'employeur est donc tenu de tout mettre en oeuvre pour que le contrat s'exécute de bonne foi et doit donc prévenir ou faire cesser des actes de harcèlement moral. A défaut, sa responsabilité peut être engagée. L'employeur peut sanctionner tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral.

A) Saisine du médecin du travail

Le premier moyen de défense du salarié est d'aller voir le médecin du travail qui peut prononcer un arrêt de travail ou retirer celui-ci du poste de travail.

En effet, la victime peut saisir le médecin du travail qui peut désormais proposer des mutations ou des transformations de postes justifiées par des considérations relatives à la santé physique ou mentale des salariés. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions. En cas de désaccord entre ce dernier et le médecin du travail, la décision finale est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

B) Saisine de délégués du personnel

Les délégués du personnel qui interviennent alors auprès de l'employeur. Celui-ci ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête et de faire remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le délégué saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue en référé. Le juge peut en outre ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du trésor public.

C) Saisine d'un médiateur

Le salarié peut enfin saisir un médiateur choisi sur une liste, dressée par le préfet. Depuis la loi Fillon du 3 janvier 2003, la procédure de médiation peut être également mise en oeuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur convoque alors les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois et il tente de les concilier. En cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur des victimes.

Le salarié peut également saisir directement l'inspection du travail ou le conseil de prud'hommes afin de faire cesser ces agissements.

Il est fortement conseillé aux salariés victimes de harcèlement moral de ne pas démissionner de leurs postes de travail.

2) Les Moyens de défense du salarié après la rupture du contrat de travail

A) L'action prud'homale

Intenter une action devant le Conseil des Prud'hommes.

La victime peut saisir le Conseil des prud'hommes pour demander la nullité de la rupture du contrat de travail ou de toute autre disposition qui découle du harcèlement moral.

La loi FILLON du 3 janvier 2003 a établi un mode de charge de la preuve assez original. En effet, désormais la charge de la preuve dans le domaine du harcèlement est partagée : le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral (comme le harcèlement sexuel d'ailleurs) doit établir les faits présumant l'existence d'un harcèlement... Il incombe ensuite au défendeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement...

Toute rupture du contrat de travail ou mesure disciplinaire qui résulterait d'un harcèlement moral est nulle de plein droit. Le salarié peut donc être réintégré s'il le souhaite. Par ailleurs, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts en raison du préjudice qu'il a subi. Ces dommages et intérêts sont appréciés librement par les juges.

En cas de démission du salarié suite au Harcèlement moral, il faut demander au Conseil de Prud'homme la requalification de la démission en licenciement et obtenir les dommages et intérêts afférent à un licenciement abusif.

B) L'action pénale

Intenter une action devant le Tribunal Correctionnel

Le harcèlement moral est aujourd'hui un délit pénalement sanctionné. Dans le cadre du procès pénal, les magistrats du Parquet demandent la condamnation de l'auteur de l'infraction au nom de la Société et non de la victime. Si la victime souhaite obtenir une réparation matérielle de son préjudice (dommages et intérêts), elle doit se constituer partie civile ou porter plainte avec constitution de partie civile. Devant le juge pénal la charge de la preuve repose sur la victime. C'est pourquoi une action pénale sur le fondement de harcèlement moral est extrêmement difficile. Cette infraction peut être sanctionnée jusqu'à un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende.

C) L'action devant le Tribunal des affaires de Sécurité sociale

Intenter une action devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale

Le harcèlement moral subi par une victime peut provoquer ou aggraver un accident du travail ou une maladie professionnelle (dépression, suicide, etc.). La victime a lors tout intérêt à faire reconnaître le caractère professionnel de cet accident ou maladie pour obtenir une réparation supérieure au régime d'assurance maladie.

Références juridiques : Articles L. 122-48, L. 122-49, L. 152-1-1 du Code du Travail et articles 222-33-2 et 222-44 du Code Pénal