

HARCÈLEMENT MORAL INDIVIDUEL ET INSTITUTIONNEL

Comprendre, repérer, agir



Remarques répétées, objectifs impossibles, réorganisations à la chaîne... Comment repérer le harcèlement moral (individuel ou institutionnel) ?



Thalie Santé
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION



DE QUOI PARLE-T-ON ?

Harcèlement moral au travail

Des **agissements répétés, même sans intentionnalité**, qui ont pour effet (ou pour objet) de **dégrader les conditions de travail** : atteinte aux droits/dignité, altération de la santé ou menace pour l'avenir professionnel.

Harcèlement moral "institutionnel"

Des **pratiques/politiques d'entreprise** (organisation, management, objectifs, réorganisations...) **répétées, même sans intentionnalité** qui, à l'échelle d'un collectif, entraînent une dégradation des conditions de travail (réf. plus haut). Notion reconnue par la Cour de cassation (21 janvier 2025, n° 22-87.145).

COMMENT REPÉRER ET AGIR ?

Exemples concrets

 Individuel	 Institutionnel
Remarques dénigrantes répétées, isolement volontaire, humiliations, retrait d'outils ou d'accès à l'information, tâches dévalorisantes, etc.	Réorganisations incessantes, objectifs chiffrés inatteignables, surcharge ou sous-charge organisée, mobilités imposées sans motif, contrôle intrusif, absence de reconnaissance.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

- **Prévenir** : évaluer les **risques psychosociaux** et les intégrer au **Document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) ; informer, sensibiliser, former ; associer CSE/CSSCT ; mettre à jour régulièrement.
- **Agir dès l'alerte** : **enquête interne/ou externe**, mesures de protection (aménagement, éloignement), **adaptation des pratiques managériales**, sanctions disciplinaires si nécessaire.

Quels sont les droits des salarié-es ?

- Être protégé-e contre tout harcèlement ou discrimination.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir refusé ou dénoncé de tels faits.
- Possibilité de :
 - Porter plainte au pénal (police, gendarmerie, procureur).
 - Saisir le Conseil de prud'hommes pour demander réparation.

Ces deux démarches sont indépendantes : l'échec d'une plainte pénale classée sans suite ou qui aboutit à une relaxe n'empêche pas les prud'hommes de reconnaître un harcèlement et de condamner l'employeur.

Par exemple :

Le salarié peut poursuivre son employeur devant le Conseil de prud'hommes, et l'auteur du harcèlement (collègue, responsable hiérarchique, etc.) au pénal, devant le tribunal correctionnel.





SANCTIONS ET RECOURS

Volet pénal (harcèlement moral au sens du Code pénal)

Peine de base : **1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.**

Peut aller jusqu'à 2 ans et 30 000 € dans certaines circonstances (par exemple : incapacité totale de travail > 8 jours, cyberharcèlement, victime vulnérable, etc.).

Volet civil et travail

Nullité d'une rupture décidée en méconnaissance des règles, dommages-intérêts, sanctions disciplinaires de l'auteur.

QUE FAIRE SI JE SUIS CONCERNÉ·E (VICTIME OU TÉMOIN) ?

- 1. En parler/alerter** : manager, RH, employeur, CSE/référent, médecine du travail Thalie Santé.
- 2. Tracer les faits** : possibilité de collecter/repérer des éléments (dates, lieux, messages, témoins, impacts) liés à la situation en prévision d'une enquête.
- 3. Demander des mesures** : aménagement de l'organisation, médiation (le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties), etc.
- 4. Se faire accompagner** : médecin du travail, soutien psy, défenseur des droits, avocat.
- 5. Exercer ses recours** : saisir l'inspection du travail, le conseil des prud'hommes (réparation)*, le juge pénal** ou le défenseur des droits.

* *Le salarié dispose d'un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement pour saisir le conseil de prud'hommes.*

** *La victime d'un harcèlement moral peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier courriel...).*



Plateforme cyberharcèlement :
accompagnement et signalement.



Thalie Santé
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION