

Prévenir le HARCELEMENT

La loi a prévu un certain nombre de mesures visant à empêcher ou à faire cesser les faits de nature à constituer un harcèlement moral. Par exemple le code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin de prévenir les actes de harcèlement moral et lui attribue l'obligation de préserver la santé physique et mentale des employés. Le règlement intérieur de l'établissement doit rappeler que le harcèlement moral est interdit. Le comité technique d'établissement (CTE), tout comme le CHS-CT doivent veiller au respect de ce règlement dans l'établissement.

AGIR FACE AU HARCELEMENT

LE MEDECIN TRAITANT : le médecin traitant peut conseiller au besoin la prise de rendez-vous auprès du médecin du travail ou auprès d'un service de consultation de pathologie professionnelle. Il établit les certificats médicaux nécessaires à son patient pour faire valoir ses droits sociaux (certificat médical pour accident de travail ou maladie professionnelle).

LE MEDECIN DU TRAVAIL :

- Au cours d'une consultation, le médecin du travail écoute les difficultés rencontrées, évalue l'état de santé et le cas échéant la gravité de la situation, peut conseiller le salarié sur les orientations possibles et l'oriente au besoin vers le système de soin,
- Si l'état de santé du salarié à l'issue de la prise en charge par le système de soins le nécessite, il peut demander un changement d'affectation en indiquant les restrictions d'aptitude liées au contexte de travail ou à son organisation,
- Il peut aider un salarié à faire valoir des droits sociaux (reconnaissance accident de travail ou maladie professionnelle),
- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver (article L.4624-3 du Code du Travail).

N.B. : le médecin du travail est bien entendu soumis au secret médical.

Il ne peut donner aucune information à l'employeur ni sur l'état de santé d'un salarié, ni même sur le fait qu'un salarié l'a sollicité. Il ne peut donner aucune information qui permettrait à l'employeur d'identifier le salarié venu signaler une situation préoccupante pour la santé.

SERVICE DE PATHOLOGIE PROFESSIONNELLE

Le service a une activité de consultations et notamment de consultations de souffrance au travail :

La demande peut concerner :

- Le diagnostic avec un avis psychiatrique si besoin,
- La recherche notamment des facteurs professionnels d'une souffrance psychique.

Stress

LE CHS-CT

Lorsqu'il est informé de faits de harcèlement, les représentants du personnel dans cette instance peuvent décider d'enquêter et de faire des propositions pour mettre fin à la situation dangereuse. Le CHS-CT peut obtenir des mesures en urgence lorsque c'est justifié.

IMPORTANT

La personne qui commet des faits de harcèlement moral se rend coupable d'une faute grave qui justifie une sanction disciplinaire. Un salarié ou un fonctionnaire ne doit pas hésiter à informer sa hiérarchie du harcèlement qu'il subit. Il pourra aussi assigner son employeur en justice, devant les juridictions civiles (salariés) ou administratives (fonctionnaires) afin d'obtenir des indemnités, voire, s'il le désire, une réintégration dans l'établissement lorsqu'il a fait l'objet d'un licenciement injustifié. Il doit alors prouver les faits qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. Les témoignages des collègues sont des éléments déterminants. Il ne faut jamais affronter une situation de harcèlement seul, les organisations syndicales sont, pour la victime, une ressource à solliciter sans aucune hésitation.

De manière globale, toute mesure prise par un supérieur doit toujours être justifiée et proportionnée au but légitime recherché, sous peine d'être constitutive d'un fait de harcèlement moral. Il convient de préciser que la personne harcelée moralement, ou celle qui témoigne en sa faveur, sont toutes deux protégées par la loi : toute sanction injustement prise à leur encontre sera annulée par les Tribunaux.



11, rue Ernest Psichari - 75007 PARIS

Tél. : 01 45 51 98 29

<http://sante-sociaux.unsa.org>

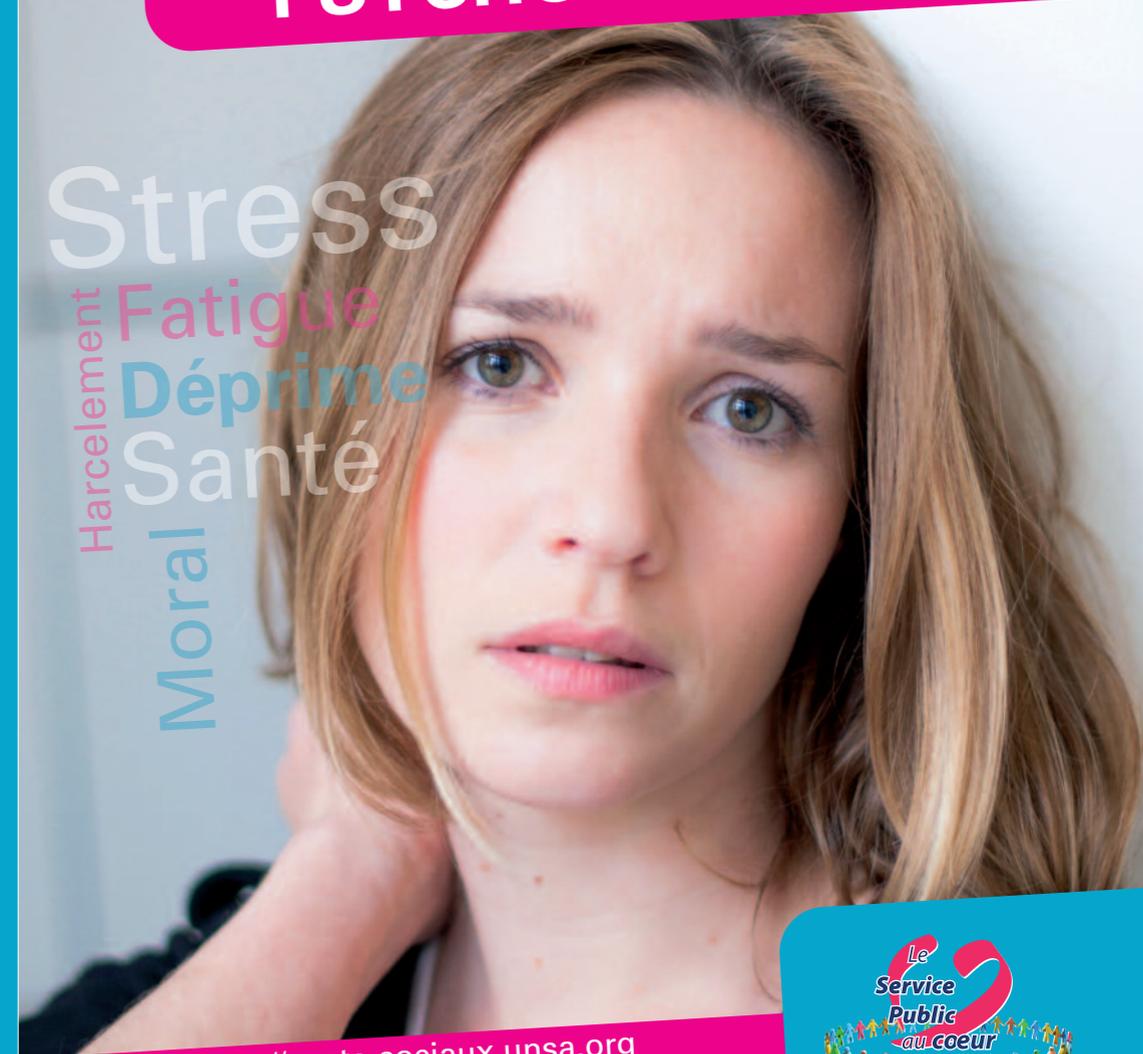
**100%
pas
pareil**



Jun 2013

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Stress
Harcelement
Fatigue
Déprime
Santé
Moral



Création & Impression : STUDIO TACTIC - 01 48 17 89 12

<http://sante-sociaux.unsa.org>



Fatigue

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Stress

LE HARCELEMENT MORAL

Définition

On désigne sous le terme de **facteurs psychosociaux au travail**, les contraintes psychologiques, sociales et relationnelles dérivées de l'organisation du travail. Ces facteurs psychosociaux exposent les salariés à des risques pour leur santé, risques appelés communément **risques psychosociaux**.

1 L'EMPLOYEUR

L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés. Si les éléments dont il dispose font suspecter une situation exposant des salariés à des risques psychosociaux les mettant en danger, il doit procéder à une enquête et prendre les mesures nécessaires à la préservation de la santé mentale des salariés concernés.

2 L'ORGANISATION SYNDICALE

Tout salarié peut solliciter l'organisation syndicale de son choix à chaque fois qu'un salarié constate des difficultés dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, quand il ressent le besoin d'obtenir des explications ou un premier conseil juridique concernant des atteintes à ses droits ou à sa santé du fait de l'organisation et des conditions de travail.

Les organisations syndicales peuvent informer, orienter, conseiller, assister et engager des procédures juridiques aux côtés des salariés.

Informer

- Sur la réglementation en vigueur
- Sur les discriminations de manière générale,
- Sur les droits, les procédures et recours possibles.

Orienter

- Vers la (ou les) structure(s) la plus adaptée à la demande de la personne
- Vers les services de santé au travail,
- Vers une action alternative à l'action en justice,
- Vers des conseils juridiques spécialisés.

Assister

- Apport d'un soutien moral,
- Aider à la saisine des autorités compétentes (inspection du travail, tribunaux...),
- Aider à qualifier les faits,
- Aider à la rédaction d'un courrier,
- Aider à défendre un dossier dans le cadre d'une procédure juridique,
- Accompagner tout au long des démarches juridiques et administratives,
- Assister et représenter en justice.

3 LE CHSCT

Un salarié peut faire appel à un membre du CHS-CT pour toute question relative à la santé et à la sécurité des salariés sur leur lieu de travail. Il peut également solliciter une inspection des conditions de travail de son service par le CHS-CT.

4 L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail recueille les plaintes relatives aux atteintes à la santé et à la sécurité au travail ou autres manquements au droit du travail.

En matière de harcèlement moral, l'inspection du travail peut procéder à une enquête et en cas de faits avérés, peut relever un procès-verbal (c'est un délit) ou transmettre un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale au procureur de la république. L'inspection du travail peut rappeler à l'employeur ses obligations relatives à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels et en particulier des risques psychosociaux.

FAIRE RECONNAITRE L'ORIGINE PROFESSIONNELLE D'UNE ATTEINTE A LA SANTE MENTALE

Les atteintes à la santé physique ou mentale peuvent être reconnues comme étant d'origine professionnelle. Les atteintes à la santé mentale font aujourd'hui majoritairement l'objet de déclaration au titre des accidents de travail en raison de l'absence de tableau de maladie professionnelle reconnaissant les atteintes à la santé mentale.

Déclaration d'une atteinte à la santé mentale au titre d'un accident de travail

L'accident du travail peut être reconnu lorsqu'il résulte, d'un évènement ou d'une série d'évènements survenus à des dates certaines, par le fait ou à l'occasion du travail, une lésion physique ou mentale.

Ainsi le choc émotionnel créant des troubles psychologiques est bien un accident du travail. Dans ce cas, le salarié doit pouvoir attester de faits précis survenus dans le cadre de son activité professionnelle ayant entraîné l'atteinte à la santé mentale.

Définition

Le code du travail comme le statut de la Fonction Publique définissent le harcèlement moral comme des agissements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du travailleur, ainsi que d'altérer sa santé physique ou mentale ou bien de compromettre son avenir professionnel. Cette même définition est encore reprise par le code pénal, qui fait du harcèlement moral un délit passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

L'auteur du harcèlement :

La personne à l'origine du harcèlement peut aussi bien être un supérieur hiérarchique, qu'un collègue ou encore un subalterne.

Les agissements constitutifs de harcèlement moral sont tellement divers et variés qu'il est bien évidemment impossible d'en faire une liste exhaustive.

La loi protège les salariés et les fonctionnaires qui seraient victimes de faits constitutifs de harcèlement moral dans leur milieu professionnel.

Il importe donc de savoir les reconnaître

- Il doit tout d'abord s'agir de faits répétés : un acte isolé, même s'il a pu causer du tort au salarié ou au fonctionnaire, ne pourra pas être qualifié de harcèlement moral. Il n'est, par contre, pas nécessaire que ces faits durent depuis longtemps.
- Ces agissements doivent engendrer, pour le travailleur, une dégradation de ses conditions de travail : par exemple, le fait de travailler dans un climat de tension, peu propice à l'accomplissement, par le salarié ou le fonctionnaire, de ses tâches ou celui d'être affecté dans un local inadapté à un exercice professionnel correct.
- Ces agissements doivent également porter atteinte à la dignité du travailleur : les brimades, dénigrements, mise à l'écart du salarié, sanctions injustifiées sont autant d'actes de nature à constituer un harcèlement moral.
- Une personne est également victime de harcèlement moral lorsque ses droits sont bafoués : ainsi en est-il d'une personne qui se voit systématiquement refuser l'octroi d'un matériel essentiel à son activité professionnelle. Evoquons encore l'interdiction faite à un salarié ou à un fonctionnaire de fréquenter un endroit pourtant accessible aux autres travailleurs (ex : le restaurant du personnel ou la salle de pause).

Notons que des faits peuvent être considérés par les Tribunaux comme constitutifs d'un harcèlement moral alors que leur auteur n'avait pas l'intention de nuire. A titre d'illustration, les juridictions ont admis que des méthodes de gestion qui soumettent les travailleurs à des agissements répétés de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail puissent être à l'origine d'un harcèlement moral. A l'inverse, lorsque des agissements sont justifiés par une cause objective, ils ne peuvent être retenus pour justifier un harcèlement moral (ex : rétrogradation à titre de sanction disciplinaire).