

Harcèlement : agir syndicalement

Harcèlement moral, harcèlement sexuel ; un point sur ce sujet qui met mal à l'aise l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Les statistiques le montrent, le harcèlement occupe une place préoccupante dans le monde du travail. Selon la Dares, 17 % des salariés s'estiment victimes de comportements touchant à leur intégrité. Aux prud'hommes, près de la moitié des dossiers comportent un volet harcèlement. L'Union régionale Île-de-France organisait le 30 mai une rencontre sur « le harcèlement sexuel et moral en droit privé et en droit public » pour apporter quelques éclairages et contribuer au débat.

Du côté du droit

Faire reconnaître le harcèlement est un problème de preuve. Jonathan Cadot, avocat en droit privé et Benoît Arvis, avocat en droit public, tous deux membres du réseau des avocats partenaires de la CFDT (Avec) soulignent l'importance, avant de se lancer dans une procédure, de bien constituer son dossier et d'évaluer les actions judiciaires appropriées.

En droit privé, il n'est pas nécessaire de prouver l'intention de nuire pour qu'il y ait harcèlement. L'administration, quant à elle, demeure sur cette obligation. Dans tous les cas, la responsabilité de l'employeur peut être engagée même s'il n'est pas à l'initiative de l'acte. Il n'est pas non plus nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes

soient constitutifs de l'infraction. Le fait que la victime n'ait pas marqué clairement son refus n'impacte pas la qualification de harcèlement comme le souligne Jonathan Cadot. Peu importe enfin que le harcèlement ait lieu ou non durant le temps de travail.

Une approche élargie

Marie Pezé, expert judiciaire et psychologue qui a créé la première consultation de souffrance au travail au CASH de Nanterre interroge le caractère individuel du harcèlement. Elle présente les pratiques très douteuses qui peuvent exister à tous les niveaux d'une organisation qui se concrétisent en bout de chaîne par des actes qualifiés de harcèlement, et en tout état de cause générateurs de souffrance pour les salariés. Pour elle, il faut se sortir d'une approche par les cas isolés et inscrire cette problématique dans une approche globale. C'est l'ensemble des pratiques d'un management basé sur la pression et non sur la coopération qu'il faut aborder avec une posture éthique. Il est donc nécessaire de réfléchir en termes de prévention primaire, en intervenant sur les causes plutôt que de se limiter à « réparer » les conséquences.

À l'écoute de la souffrance

Même si les combats sont longs et psychologiquement éprouvants, Pascale

Morel, déléguée centrale de son entreprise et responsable juridique à l'Union départementale des Hauts-de-Seine et Catherine Pajares y Sanchez, déléguée du personnel à l'époque et actuelle secrétaire générale du Syndicat des agents de la Sécurité sociale, ont montré que l'action syndicale peut aller jusqu'à la réintégration du salarié. Comme l'indique Catherine : « ce qui est important au départ, ce n'est pas tant de savoir si c'est du harcèlement ou pas, mais de constater l'état de souffrance du salarié et être à son écoute ».

Le collectif de section doit ensuite pouvoir se fixer des objectifs pour chaque situation : commencer par dépasser les réticences collectives et mener l'enquête en remontant dans l'historique du service, en contactant les anciens. C'est alors que l'on prend conscience que sous l'aspect d'un cas individuel, en réalité c'est le collectif de travail qui subit. On doit en référer à la hiérarchie, saisir les instances concernées, faire reconnaître le lien de causalité entre les mauvaises conditions du travail et les effets sur la santé. Cela peut être signalé par une plainte pénale, et dans le privé une alerte de l'inspecteur du travail ou la sollicitation du médecin du travail. Il faut aussi s'interroger sur les actions de prévention à mettre en place. En tout état de cause, comme conclut Pascale, « si le collectif est fort, alors la réussite est possible ».

Clara GRANGEON

Définitions

La loi du 6 Août 2012 donne une définition précise du harcèlement sexuel et des sanctions aggravées pour le harcèlement sexuel et moral.

Double définition du harcèlement sexuel (quasi identique en droit public et privé) :

le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user, même de façon non répétée, de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un autre.

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public, qui porte atteinte à ses droits et à sa dignité, altère sa santé physique ou mentale, ou compromet son avenir professionnel.

À noter, certains articles de base du code du travail pour l'action syndicale :

l'enquête contradictoire (L. 2313-2 du CT), l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur (L. 4121-1 du CT), la protection des salariés dénonçant des agissements de harcèlement (L.1152-2 et L.1153-3 du CT), la nullité du licenciement (L. 1152-3 et L.1153-4 du CT).

source : service-public.fr