



DOCUMENTATION TECHNIQUE DE LA CFE CGC GST

HARCELLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Le 23 février 2009

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.1152-1 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 validation (conseil constitutionnel n°2001-455 DC, 12/01/2002).

Le salarié doit présenter au juge prud'homal des éléments de faits qu'il considère relevé 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. 1154-2 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.

Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne. Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.

LA CFE CGC DEMANDE L'ARRET DES PRATIQUES DE HARCELEMENT, LE HARCELEMENT N'EST PAS UNE METHODE DE GESTION DES EFFECTIFS NI ENCORE MOINS D'UNE AUGMENTATION DE LA RENTABILITE ET DU RENDEMENT !

**Vous Constatez des abus ?
Vous voulez vous investir pour collègues?
Vous avez simplement besoins de conseils?
La CFE CGC sera toujours présente pour vous !**

cgc.segula@gmail.com

[**www.fieci-cgc.org/segula**](http://www.fieci-cgc.org/segula)

Vos sections syndicales CFE CGC - GROUPE Segula Technologies