

Le harcèlement moral au travail :

TYPES DE HARCÈLEMENTS ET FINALITÉS :

Il existe trois types de harcèlement moral :

- Le « **harcèlement moral institutionnel** » qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel : la violence ne relève pas d'un problème épisodique ou individuel mais d'un problème structurel qui relève d'une stratégie.
- Le « **harcèlement moral professionnel** » organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés précisément désignés, destiné à contourner les procédures légales de licenciement.
- Le « **harcèlement moral individuel** » pratiqué dans un but « gratuit » de destruction d'autrui et/ou de valorisation de son propre pouvoir.

PROFILS DE HARCELEURS :

- **Le harceleur agissant sur consignes de la Direction** : C'est l'entreprise qui est en cause. Soit elle est désorganisée et génère une malveillance non voulue, soit elle crée volontairement des règles perverses. Les rapports de force et l'iniquité y sont la norme. C'est le cas lorsque l'on pousse quelqu'un à démissionner, plutôt que le licencier. Les pratiques du harcèlement peuvent être : l'impolitesse, l'isolement, l'humiliation, la discrimination, l'opposition systématique, la violence.
- **Le harceleur pervers** : C'est la personnalité du harceleur qui pose problème. Despotique, il souffre d'une absence de prise en compte de la dimension humaine, voire d'un complexe d'infériorité parfois masqué. Le harcèlement se manifeste par une hostilité continue envers la victime : directivité à outrance, violence, dévalorisation, humiliation... Quelle que soit la culture de l'entreprise, celle-ci doit impérativement sanctionner le harceleur par l'exclusion : le licenciement pour faute grave.
- **Le harceleur sympa en apparence** : Il aime plaisanter. Conscient de ses actes il place le rire au centre et la souffrance de sa victime est pour lui sujet de boutade.
- **Le harceleur carriériste** : Sa carrière est le centre de toutes ses préoccupations. Il accorde une importance démesurée aux attributs du pouvoir et veut constamment prouver sa capacité à faire respecter son autorité et pour cela, il peut dépasser les bornes avec ses collègues.

Les équipes UNSa restent mobilisées et à votre écoute !

EXEMPLES DE HARCELEMENT :

Les techniques de harcèlement moral sont généralement basées sur la manipulation : empêcher l'autre de pouvoir s'exprimer ou de s'exprimer normalement, critiquer systématiquement et indûment son travail, lui donner des consignes ou des instructions et ensuite en reprocher l'application, ignorer sa présence, refuser de le saluer ou de lui parler directement, le dénigrer, proférer des injures, des menaces, des médisances, isoler la victime, interdire aux autres salariés de lui parler, la déconsidérer, la discréditer auprès des supérieurs hiérarchiques...

Si vous vous reconnaissez ne serait-ce que dans un seul des exemples cités, vous êtes probablement victime de harcèlement et il ne faut pas laisser la situation s'aggraver.

Vous devez absolument nous contacter !

COMMENT AGIR :

Le salarié doit démontrer la matérialité des actes de harcèlement moral dont il prétend avoir été la victime au travers d'éléments de faits précis et concordants. Il ne s'agit pas de rapporter la preuve de l'existence du harcèlement moral, mais de démontrer que celui-ci est vraisemblable. Lorsque le juge considère que la matérialité des faits est établie, une présomption simple est posée.

Il revient ensuite à l'employeur de démontrer que lesdits faits ne sont pas constitutifs de harcèlement moral et s'il échoue sa responsabilité peut être engagée sur le fondement de son obligation de sécurité.

Chaque salarié victime de harcèlement moral peut faire reconnaître sa situation, même quand les éléments de preuve dont ils disposent sont limités.

Ce n'est pas parce qu'aucun collègue n'accepte de témoigner en faveur de la victime que la situation est obérée.

L'isolement, la mise à l'écart du salarié, son dénigrement par voie de contestation de son travail, la contradiction des directives, la surcharge de travail, le non-respect des clauses, faire travailler durant un arrêt de travail, modifier unilatéralement les fonctions avec affectation à des tâches ne relevant pas de la qualification, et l'absence d'organisation d'une visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt de travail sont autant d'éléments de preuve...

Les équipes UNSa restent mobilisés et à votre écoute !