

● Obligations de l'employeur

L'employeur est **responsable de la santé et de la sécurité de ses agents**. À ce titre, la réglementation lui impose de mettre en place des actions de prévention : formation, sensibilisation, affichage.

Lorsqu'il a connaissance d'une situation susceptible de relever d'un harcèlement moral, l'employeur doit :

- protéger la victime présumée,
- procéder à une enquête interne.

En cas de situation avérée, l'employeur doit :

- faire cesser les faits,
- protéger la victime,
- et engager, le cas échéant, une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur(e) des faits.



ATTENTION !

Toute dénonciation calomnieuse visant à accuser à tort une personne d'être l'auteur(e) d'agissements de harcèlement moral tout en connaissant la fausseté de ces accusations et dans le seul but de lui nuire est passible d'une sanction disciplinaire et, le cas échéant, de poursuites pénales.

En revanche, la simple erreur, commise de bonne foi, n'est pas une dénonciation calomnieuse ; l'agent ou les témoins ayant relaté une situation ressentie à tort comme une situation de harcèlement moral n'encourent aucune sanction.



101 rue de Tolbiac
75654 Paris Cedex 13
Tél. : 01 44 23 60 00
www.inserm.fr

Rédaction : BCMIP - Réalisation : Julie Arqué (SERCOM/DRH)
Images : Photographie.eu, Bernd Lehner - © Fotolia - septembre 2016

En
PARLER,
c'est
DÉJÀ
agir.

HARCÈLEMENT MORAL
AU TRAVAIL

Instituts
thématiques  **Inserm**

Institut national
de la santé et de la recherche médicale

DRH

Département
des ressources
humaines



● Définition

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés, ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail d'un agent, et étant susceptibles :

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- ou d'altérer sa santé physique ou mentale,
- ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces agissements peuvent être le fait :

- d'une institution,
- d'un(e) collègue,
- de la hiérarchie,
- d'un(e) subordonné(e).

Seul un juge peut qualifier les faits rapportés de harcèlement moral.



Le harcèlement moral est défini de manière identique par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 6 quinquies), le code du travail (art. L1152-1) et le code pénal (art. 232-33-2).

● Nature et étendue de la protection

La loi protège le personnel :

- qui a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement,
- qui a exercé un recours ou engagé une action en justice pour faire cesser ces agissements,
- qui a témoigné ou relaté de tels agissements (sauf en cas de dénonciation calomnieuse).

Cette protection s'applique à tous les personnels, quel que soit leur statut.

● Sanctions encourues

L'auteur(e) d'agissements de harcèlement moral s'expose à deux types de sanctions, distinctes et cumulables :

- **Sanction pénale** : le harcèlement moral est un délit passible de **deux ans de prison et de 30 000 €** d'amende (ces peines sont alourdies en cas, notamment, d'abus d'autorité).
- **Sanction disciplinaire** : elle est prise par l'employeur de la personne qui a commis des agissements de harcèlement et peut aller, selon la gravité des faits, de **l'avertissement au licenciement**.

L'action disciplinaire est indépendante de l'action pénale.

La victime peut également saisir le tribunal administratif pour contester les décisions (ou l'absence de décision) de son employeur.

● Vous êtes victime

1 Ne restez pas seul(e).

2 Alerte, au sein de l'établissement (de préférence par écrit) :

- votre supérieur hiérarchique direct (ou un échelon hiérarchique supérieur, si le premier est impliqué),
- et/ou le responsable des ressources humaines, le délégué régional ou l'administrateur du siège,
- et/ou le médecin de prévention, l'assistant de service social, un représentant du personnel.

Vous pouvez également contacter, en dehors de l'établissement :

- votre médecin traitant,
- et/ou les associations de défense des victimes,
- et/ou les services de police (pour déposer une main courante ou une plainte),
- et/ou le Défenseur des droits.

3 Recueillez des éléments de preuves (même si vous ne souhaitez pas engager de procédure immédiatement) :

- rédigez un compte-rendu chronologique et détaillé des faits,
- collectez des preuves et des témoignages écrits, y compris les courriels et SMS éventuels échangés avec l'auteur(e) des faits.



ZOOM SUR LES ASSOCIATIONS DE DÉFENSE DES VICTIMES

- **ASAFSAT**, association de soutien et d'appui face à la souffrance au travail : 07 77 23 89 60 - <http://asafsat.asso.fr>
- **La maison du travail** : 01 43 54 47 15 / 06 83 83 93 57 - www.lamaisondutravail.fr



Vous êtes collègue ou témoin ?

- **Ne mettez pas en doute les propos de la victime.**
- **Accompagnez-la dans ses démarches.**
- **Témoignez des faits dont vous avez connaissance, de préférence par écrit.**



ZOOM SUR LE DÉFENSEUR DES DROITS

Le Défenseur des droits est une institution de l'État indépendante, chargée notamment de défendre les personnes victimes de discrimination (voir art. 225-1 du code pénal) : www.defenseurdesdroits.fr