

Le harcèlement moral au travail : définition + 12 exemples

Par Carole Girard Oppici, Responsable Editorial web - Modifié le 10-07-2017

[Abonnez-vous 1€ pendant 15j](#)


PUBLICITÉ

Actualité les plus lues

- 1 [Bon à savoir : mariage, naissance, décès... les congés prévus par votre convention collective](#)
- 2 [Comment toucher le chômage en 2018 en cas de démission?](#)
- 3 [Jours fériés & rémunération : 5 infos pour défendre vos droits](#)

PUBLICITÉ

*Stop au harcèlement moral au travail ! Malgré sa **définition** légale et les **sanctions** prévues dans le Code pénal, de nombreux salariés sont encore victimes de **harcèlement moral** chaque année. Nous vous **illustrons** de manière **concrète** des agissements qui ont été retenus par le juge comme relevant du harcèlement moral. Cela vous permet ainsi de **l'identifier** et de le **distinguer** de la simple pression subie dans le cadre de l'exercice de son activité. Ces exemples vous permettront d'appréhender la notion de harcèlement afin de **dénoncer** de tels faits.*

Sommaire

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de vos données personnelles (par des cookies ou technologies similaires) afin de vous proposer des contenus et des services adaptés à vos centres d'intérêts. » [En savoir plus](#) OK

1. [Comment définir le harcèlement moral ?](#)
 - [La définition légale du Code du travail](#)
 - [La définition juridique du Code pénal](#)
2. [Victime de harcèlement au travail : que faire ?](#)
3. [Employeurs : prévenir et agir face au harcèlement moral](#)
4. [12 exemples de harcèlement moral en entreprise](#)
 - [Humiliations, critiques](#)
 - [Discrédit, conditions de travail dégradantes](#)
 - [Isolement, mise à l'écart](#)
 - [Rétrogradation et sanction injustifiées](#)

Comment définir le harcèlement moral ?

le Code pénal ajoute les sanctions applicables en cas de passage à l'acte.

La définition légale du Code du travail

Le Code du travail interdit tout **agissement répété** de **harcèlement moral** entraînant une **dégradation des conditions de travail** du salarié susceptible (1) :

- de **porter atteinte** aux droits et à la dignité du salarié ;
- d'**altérer sa santé** physique ou mentale ou ;
- de **compromettre son avenir professionnel**.



DOSSIER SPÉCIAL SALARIÉS

Harcèlement moral

Comment bien réagir ?

Inclus : Fiches Pratiques, Questions/Réponses, Modèles de lettres...

[Je veux faire cesser cette situation ▶](#)

La définition juridique du Code pénal

La définition figurant au sein de cet article est sensiblement **la même** que celle qui existe dans le Code du travail (2) : il s'agit de **propos ou comportements répétés** ayant pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail** susceptible de **porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne**, d'**altérer la santé** physique ou mentale de celle-ci ou de **compromettre son avenir professionnel**. Ces comportements sont punis de **2 ans d'emprisonnement** et de **30.000 EUR d'amende**.

Victime de harcèlement au travail : que faire ?

Victime de harcèlement, vous devez **sortir du silence** et pour ce faire, tout un panel de recours s'offre à vous. Vous ne devez pas continuer à souffrir et subir en silence. Dénoncez votre situation par lettre à l'employeur ou au médecin du travail afin qu'une sanction justifiée soit prise à l'encontre de la personne qui vous harcèle sur votre lieu de travail.

[Lettre informant votre employeur que vous subissez des actes de harcèlement moral](#)

[Lettre pour informer la médecine du travail du harcèlement moral dont vous êtes victime](#)

Attention toutefois à ne pas commettre d'**abus de dénonciation**, car accuser des faits inexistant de harcèlement moral peut justifier le licenciement pour faute grave ! Une décision des juges a été rendue en ce sens le 28 janvier 2015 (3). Il est préférable de se faire conseiller par un avocat avant d'agir en justice.

Demandez conseil à un avocat

De même, si vous relatez des faits que vous savez faux au moment où vous les signalez et si votre employeur parvient à démontrer que vous aviez connaissance au moment de la dénonciation de la fausseté des faits, la **dénonciation** ainsi faite sera considérée comme **calomnieuse** en raison de votre **mauvaise foi**. Un agissement qui peut coûter très cher.

Défendez vos droits efficacement grâce aux dossiers Juritravail : [arrêt maladie](#), [salaire](#), [licenciement](#)... Découvrez vite les documents pratiques rédigés par des Juristes et Avocats. Tout pour défendre vos droits au travail.

Employeurs : prévenir et agir face au harcèlement moral

En tant qu'employeur, un de vos salariés s'est confié à vous et vous a dénoncé les faits de harcèlement moral qu'il subit. Il est de votre devoir et de vos obligations d'**agir** rapidement et efficacement pour que de tels agissements cessent et ne se produisent pas dans votre entreprise. Vous êtes le garant de la sécurité et la santé de vos salariés, vous ne pouvez donc aucunement laisser une telle situation perdurer, si les faits s'avèrent vrais. Il est donc nécessaire de procéder à une **enquête** afin de s'assurer de la véracité des propos du salarié.



DOSSIER SPÉCIAL EMPLOYEURS

Harcèlement moral

Comment prévenir & sanctionner ?

Inclus : Fiches Pratiques, Questions/Réponses, Décisions de juges

[Je veux régler la situation ▶](#)

12 exemples de harcèlement moral en entreprise

Voici des faits qui ont été reconnus comme constitutifs de harcèlement moral par les juges.

Humiliations, critiques

- **1. Dénigrement et brimade** : Le salarié qui fait l'objet de brimades et de dénigrements de la part d'une collaboratrice qui l'avait privé de ses responsabilités et dont la santé a été gravement altérée par ces agissements et dont l'inaptitude est la conséquence directe de ceux-ci est un salarié qui a subi des faits de harcèlement moral et qui a donc notamment obtenu **30.000 euros de dommages-intérêts (5)** ;
- **2. Critique injustifiée** : Le fait pour un salarié d'avoir subi de manière répétée et dans des termes humiliants des critiques sur son activité et des reproches devant ses collègues est constitutif de harcèlement (réflexions et critiques à chaque fois qu'elle effectuait son travail comme on lui le lui avait demandé, travail remis systématiquement en cause sous le prétexte que ce n'était pas cela qui avait été demandé, reproches sans même vérifier la réalisation, critiques incessantes, agressivité injustifiée, dévalorisation permanente...) (6) ;
- **3. Humiliation publique** : Il en va de même lorsqu'un collaborateur subit des propos blessants et humiliants (remarques déplacées sur la tenue, sur l'âge, sur le fait de discuter entre collègues ou de simplement ne pas être à son poste de travail...) proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique, propos corroborés par des attestations concordantes. Le salarié a obtenu **13.379 euros de dommages et intérêts (7)** ;
- **4. Mesure vexatoire** : Est harcelé moralement le salarié qui fait l'objet de multiples mesures vexatoires (envoi de notes contenant des remarques péjoratives sur un ton péremptoire propre à discréditer, reproches sur son "incapacité professionnelle et psychologique" et sa présence "nuisible et inutile", retrait des clés de son bureau,

Discrédit, conditions de travail dégradantes

- **5. Tâche dévalorisante** : Le fait pour un employeur d'avoir procédé de façon répétée à des brimades à l'encontre d'un délégué syndical (tâches dévalorisantes ne correspondant pas à sa qualification, retenues sur salaire injustifiées...), de l'avoir discrédité auprès de ses collègues de travail et placé dans une situation financière difficile procède du harcèlement moral (9) ;
- **6. Agressivité** : Le salarié qui subit de son supérieur hiérarchique un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise (rétrogradation...) - sans qu'aucune explication ne soit fournie et sans qu'aucun reproche ne soit adressé - est harcelé. Il a obtenu **10.000 euros en réparation du préjudice subi** (10) ;
- **7. Tâche dépassant ses capacités** : L'attitude réitérée du refus d'adapter le poste de travail du salarié et de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités et mettant en jeu sa santé suffit à caractériser un harcèlement moral. Le salarié a perçu **34.000 euros de dédommagement** (11).

Isolement, mise à l'écart

- **8. Mise au placard** : Constitue un harcèlement moral, le fait pour un salarié d'être installé dans un local exigu dépourvu de chauffage et d'outils de travail, avec interdiction faite par l'employeur à ses collègues de lui parler, d'adopter un comportement autoritaire à son égard et de mettre en doute son équilibre psychologique (12) ;
- **9. Privation d'outils de travail** : Est victime de harcèlement la salariée qui a subi des injures à caractère racial et qui, à son retour de congé de maternité retrouve ses affaires dans des cartons et n'ayant plus ni bureau, ni ordinateur, ni téléphone et dont plus personne ne lui adresse la parole à la suite de consignes hiérarchiques (13).

Rétrogradation et sanction injustifiées

- **10. Avertissements infondés** : Le fait pour une salariée, qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, d'avoir été sanctionnée par 4 avertissements dont aucun n'était fondé relève du harcèlement moral (14) ;
- **11. Déclassement** : Il en va de même pour le salarié qui a été déclassé lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle classification conventionnelle des emplois et à qui il avait été adressé, dans une période de quelques mois, outre plusieurs mises en garde, 3 avertissements irréguliers (15) ;
- **12. Pression disciplinaire** : De nombreuses convocations à des entretiens préalables dans 4 procédures disciplinaires dont 2 sont demeurées sans suite pendant une période de fragilité du salarié, des pièces médicales établissant que son inaptitude était liée à un état dépressif résultant de la dégradation de ses conditions de travail et de ses relations avec l'employeur constituent des faits de harcèlement moral (16).

Ainsi, le harcèlement moral peut revêtir **des formes diverses et variées** et bien évidemment, les faits énumérés ci-dessus n'en sont que quelques exemples.

A l'inverse, le harcèlement moral ne peut être utilisé par le salarié comme un moyen de pression à l'encontre de l'employeur, lorsqu'il sait qu'il encourt une mesure disciplinaire en raison de ses fautes (17).

Si vous êtes victime de harcèlement, et que vous n'obtenez pas la fin de ces agissements en interne dans l'entreprise, vous pouvez vous adresser à l'inspection du travail ou encore porter une plainte individuelle (par courrier, suite à un rendez-vous,...). Sachez que l'inspecteur a une obligation de confidentialité concernant les plaintes qu'il reçoit et mènera l'enquête.