

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

CONCEPT D'HARCÈLEMENT

Le concept d'harcèlement moral au travail est apparu dans les années 90. A Monaco, dès 2003, un projet de vœux a été présenté au Conseil Économique et Social par une conseillère de l'USM.



« *Le harcèlement au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne physique à des actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet **une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa dignité** ou se traduisant par une **altération de sa santé physique ou mentale.*** »
(Art 2).

Mémo :

Le harcèlement se caractérise par la répétition d'actes sur un certaine période.

La violence au travail est le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychiquement, une personne physique dans le cadre d'une relation de travail.

Le chantage sexuel se définit par l'usage de toute forme de pression dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

TOUS CONCERNÉS

Chacun est concerné par la loi n°1 457 relative au harcèlement et à la violence au travail.

Tous les employeurs qu'ils soient de droit privé, de droit public, les personnes physiques ou morales et tous les salariés (y compris les stagiaires, les apprentis, les intérimaires ou les salariés mis à disposition).

Les dispositions légales s'appliquent à toute relation de travail qu'il y ai un lien de subordination ou non et se poursuit même en dehors des locaux et des heures de travail.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

« *L'employeur doit prendre toutes mesures nécessaires propres à faire cesser les faits [...] dont il a connaissance.* »
(Art 5)

Il met en place des mesures de prévention efficaces.

Il doit désigner un référent (obligatoire pour toutes les entreprises de + de 10 salariés), et mettre à sa disposition tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il doit ensuite informer l'ensemble des salariés de cette désignation.

Il est tenu d'informer par écrit le référent et l'employé sujet de la déclaration des suites données au signalement. Il fixe la procédure d'instruction du signalement.

DÉFINITION ET RÔLE DU RÉFÉRENT

Le référent est désigné par l'employeur pour une période d'un an pouvant être reconduite. Il est chargé de recueillir le signalement de l'un des faits visés à l'art 2 et de transmettre à l'employeur un écrit cosigné par l'employé déclarant. Le salarié référent est protégé par les dispositions légales applicables au délégué du personnel (art 16 de la loi n°459), il ne peut être licencié en raison de l'exercice de ses missions.

PREUVE ET CHARGE DE LA PREUVE

Il incombe à la personne qui s'estime être victime d'harcèlement d'établir les faits qui permettent d'en présumer l'existence.

Le juge estimera aux vues des éléments si la présomption est fondée.

Si la présomption d'existence est établie, le défendeur devra prouver que les faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement, chantage ou violence au travail.

Il peut être difficile de démontrer le harcèlement, en conséquence les éléments factuels devront reposer sur des attestations de témoin, des éléments médicaux, des échanges entre la victime et l'auteur des faits.

LES RECOURS POUR LA VICTIME

La victime d'harcèlement dispose de différents recours :

Le(a) salarié(e) victime d'un autre employé peut dénoncer les faits à son employeur ou au référent.

Le(a) salarié(e) victime peut également alerter l'inspection du travail.

Les recours judiciaires sont possibles avec la saisine du Tribunal du Travail pour les victimes du secteur privé, du Tribunal de Première Instance pour les fonctionnaires et agents du service public ou de la justice pénale.

LES RISQUES ENCOURUS

Par l'auteur :

- Des Sanctions disciplinaires.
- Une peine allant de 6 mois à 2 ans d'emprisonnement et/ou une amende de 18000€ à 90000€.
- Une Condamnation à verser des dommages-intérêts à la victime.

Par l'employeur :

Une condamnation à réparer tout ou partie du préjudice subi par la victime, s'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour faire cesser les faits d'harcèlement ou de violence.

Par l'employé ayant fait une fausse déclaration :

- Des Sanctions disciplinaires.
- Une amende civile jusqu'à 3000€.
- Une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans et/ou une amende de 9000€ à 18000€.
- Le versement de dommages et intérêts au défendeur.