

CGT

M A T M U

TRACT

3 AVRIL 2025

Il ne suffit pas
de s'indigner,
il faut s'engager !



Lutte contre le harcèlement au travail

Pour un environnement de travail respectueux et
égalitaire !

Vous vous sentez harcelé ou en êtes témoin ?

Le manque de connaissances ou d'informations peut conduire à l'inaction ou à la prise d'une mauvaise décision, de crainte de ne pas être cru, et à défaut de pouvoir prouver le harcèlement dont vous faites l'objet.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement est le fait de subir tout agissement répété (ils ne ne sont donc pas « consentis ») qu'il soit verbal, physique ou psychologique, qui porte atteinte à la dignité, crée un environnement de travail hostile, des conditions de travail dégradées ou qui altère la santé physique ou morale.

Quelques exemples de faits pouvant être assimilés à du harcèlement :

Harcèlement moral

Insultes, moqueries, dévalorisation permanente.
Isolement social, mise à l'écart.
Changements inopinés de missions
Assignation à des tâches dégradantes, ou impossibilité de travailler.
Humiliation publique ou privée.

Tu n'arriveras jamais à évoluer, alors mieux vaut que tu te fasses à l'idée

Tu ne devrais pas t'habiller comme ça, tu sais que ça donne des idées

Harcèlement sexuel

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés.
Avances ou gestes inappropriés.
Menaces de sanctions professionnelles liées au refus d'une avance.

Harcèlement discriminatoire

Harcèlement lié à l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge ou toute autre forme de discrimination.
Propos racistes, sexistes ou homophobes.
Dénigrement lié à des différences personnelles.

Tu sais, les gens comme toi ne sont pas faits pour ce genre de travail

Si tu n'arrives pas à gérer cette charge de travail, tu feras quoi quand ce sera plus difficile ?

Harcèlement par surcharge de travail, pression excessive ou flitage

Exiger des objectifs irréalistes ou inatteignables.
Pression constante pour obtenir des résultats à tout prix.
Ignorer les besoins de repos ou de récupération des salariés.

Ces situations peuvent prendre des formes variées, mais aucune d'entre elles n'est acceptable !

Que vous soyez victime ou témoin, vous pouvez dénoncer des faits de harcèlement moral dans le but de faire cesser ces agissements. Vous ne pourrez pas être sanctionné pour avoir dénoncé un cas de harcèlement, sauf s'il s'agit d'une dénonciation mensongère.

Qui doit prouver quoi ?

La jurisprudence est claire : le salarié doit apporter des éléments de faits qui permettent de supposer l'existence d'un harcèlement, et non pas des preuves incontestables. Si l'employeur nie cette qualification, il doit prouver que les agissements dénoncés par le salarié sont justifiés par des éléments étrangers à tout harcèlement.

En d'autres termes, le salarié doit rapporter tout fait qu'il estime être constitutif de harcèlement et ce sera à l'employeur de démontrer que ces faits n'en sont pas.

Concrètement, vous devrez être en mesure de rapporter des paroles, écrits ou actes qui sont dégradants pour votre vie professionnelle, privée ou vos conditions de travail.

En cas d'harcèlement moral : il faudra être en mesure de prouver plusieurs agissements car le caractère répétitif est une condition essentielle à sa reconnaissance. Un fait isolé ne peut pas être assimilé à du harcèlement moral.

Pour le harcèlement sexuel la règle n'est pas la même : un seul comportement anormal peut suffire.

Si l'employeur nie que ces agissements ou propos constituent du harcèlement, il devra expliquer et prouver que les faits dénoncés sont étrangers à toute forme de harcèlement, et par exemple qu'ils sont :

- justifiés par le lien de subordination : votre manager a le droit de vous donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner la mauvaise exécution;
- ou justifiés par les obligations de travail du salarié : dans l'hypothèse d'un rappel à l'ordre de vos obligations sur le contenu de votre travail, des retards injustifiés, un comportement déplacé.

Le harcèlement peut provenir aussi bien d'un manager que d'un collègue de travail.

Peu importe que l'auteur du harcèlement ait l'intention particulière ou non de harceler sa victime, seul l'effet des agissements importe.

Comment prouver ce que vous vivez ?

Vous pouvez choisir tout moyen permettant de justifier des faits : cela peut être des échanges de **mails** ou de **sms**, des post-it posés sur le bureau, des **témoignages** de collègues, un **registre personnel** journalier des incidents (avec date, heure, le lieu, les personnes impliquées, les témoins éventuels, la nature exacte de l'incident) ou encore un suivi détaillé des modifications de vos responsabilités professionnelles, de votre poste ou de vos tâches ou la mise en place d'un système de management et d'évaluation des performances des salariés stressant.



Depuis le 22 décembre 2023, il est même admis la recevabilité d'une preuve obtenue de manière déloyale s'il s'agit du seul moyen permettant de prouver l'agissement. Par exemple, un **enregistrement** réalisé à l'insu de l'employeur est susceptible d'être utilisé pour prouver des faits de harcèlement. Nous pensons par exemple à certains rendez-vous inopinés en face à face, bureau fermé et donc sans témoin.

Quelques rappels importants :

L'employeur a l'obligation de préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

Le harcèlement est un délit, qui relève donc du pénal.

Toute alerte sur des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement doit être prise au sérieux et donner lieu à une enquête.

Les victimes doivent ensuite être protégées. Le harcèlement peut donc conduire au licenciement du fautif !

A défaut de mesures suffisantes, la responsabilité de l'entreprise est engagée, sur le plan civil et pénal. Elle peut alors être sanctionnée pour ses manquements.

Que faire face à une situation de harcèlement ?

Ne pas rester isolé : Si vous êtes victime ou témoin de harcèlement, il est crucial de ne pas garder cela pour soi et d'en parler.

Recueillir des preuves : Gardez une trace écrite des faits, des témoins et des échanges.

Informez les instances concernées : Signalez la situation à votre supérieur, au service des ressources humaines, au référent CSE contre le harcèlement ou à un représentant du personnel.



Comment la CGT peut vous aider ?

Nous sommes à votre écoute et au besoin avec votre accord, nous vous accompagnons dans vos démarches pour vous protéger, dénoncer ces comportements et défendre vos droits.

Bon à savoir :

Des faits de harcèlement peuvent conduire à la reconnaissance d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Contactez nous dès la survenance de l'incident.

La reconnaissance en accident de travail est un statut très protecteur pour le salarié, tant sur le plan financier qu'en terme de reconnaissance de responsabilité.

La CGT exige :

- Un protocole clair de signalement et de traitement des situations de harcèlement;
- Des sanctions fermes contre les comportements de harcèlement;
- Une politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sous toutes ses formes.

La CGT se bat pour un environnement de travail sain, égalitaire et respectueux des droits de toutes et tous.
Nous sommes là pour vous défendre et faire respecter vos droits.

ET IL EST NÉCESSAIRE DE LE RAPPELER À NOUVEAU : AUCUN SALAIRE NE MÉRITE DE SOUFFRIR AU TRAVAIL.

VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT MATMUT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

Nous sommes des salariés qui n'acceptent plus que "ce qui est bon pour nous" soit décidé à notre place sans consultation préalable.
Nous sommes à votre écoute pour relayer vos voix, vos interrogations, vos revendications et vous assistons individuellement et collectivement avec détermination.
Nous nous engageons au service du collectif.

Rejoignez nous, syndiquez vous ! →

<https://www.cgt-matmut.fr/se-syndiquer/>

Votre Délégué Syndical Référent
Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22
Email : contact@cgt-matmut.fr

CGT
MATMUT