Logo CFDT

[JURI TRAVAIL] Harcèlement moral au travail : 12 exemples concrets

*Vos conditions de travail se sont considérablement dégradées suite à des agissements malveillants et répétés de la part de l'un de vos collègues ou supérieurs ? Vous vous sentez fragilisé par la situation mais ne savez pas comment qualifier ce comportement que vous jugez injustifié ? S'agit-il de harcèlement moral ? Voici **12 cas concrets de harcèlement moral au travail** qui vous aideront à faire le point sur votre situation.*

Sommaire

- 12 cas concrets de harcèlement moral
  - 1. Dénigrement et brimade
  - 2. Critique injustifiée
  - 3. Humiliation publique
  - 4. Mesure vexatoire
  - 5. Tâche dévalorisante
  - 6. Agressivité
  - 7. Tâche dépassant ses capacités
  - 8. Mise au placard
  - 9. Privation d'outils de travail
  - 10. Avertissements infondés
  - 11. Déclassement
  - 12. Pression disciplinaire

Le harcèlement a pour effet de **porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

12 cas concrets de harcèlement moral

Au travers d'exemples concrets, nous vous aidons à déterminer ce qui peut constituer un harcèlement moral afin de ne pas le confondre avec la pression inhérente à votre activité. Une telle confusion vous exposerait, en cas de dénonciation abusive, à des sanctions.

Voici des faits dans lesquels la Cour de cassation a reconnu l'existence d'un **harcèlement moral au travail**.



Victime de harcèlement moral, vous souhaitez savoir comment vous défendre ?

Téléchargez notre guide complet pour vous défendre

1. Dénigrement et brimade

En l'espèce, le salarié avait reçu des ordres et des critiquesd'une salariée qui se serait comportée comme sa supérieure et lui aurait lancé des quolibets. Elle avait aussi été destinataire de **courriers "insistants"** de son employeur.



La Cour de cassation a retenu la nécessité d'une réalité d'actes répétés et injustifiés caractérisant une violence morale et psychologique de nature à nuire au salarié pour pouvoir caractériser dans cette affaire, une faute imputable à l'employeur constitutive d'un harcèlement moral (1).

2. Critique injustifiée

Le supérieur hiérarchique de la salariée s'était livré de manière répétée et dans des **termes humiliants** à une critique de l'activité de cette dernière, **en présence d'autres salariés** *(2)*.

3. Humiliation publique

Propos blessants et humiliants proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique *(3)*.

4. Mesure vexatoire

Le salarié avait fait l'objet de multiples **mesures vexatoires**, telles que l'envoi de notes contenant des remarques péjoratives assénées sur un ton péremptoire propre à le **discréditer**, des reproches sur son "incapacité professionnelle et psychologique" et sa présence "nuisible et inutile", le **retrait des clés de son bureau**, sa **mise à l'écart** du comité directeur, la **diminution du taux horaire de sa rémunération**. La Cour de cassation a retenu que ces faits ne pouvaient être justifiés dans l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction *(4)*.

Vous pensez être victime de harcèlement ?

? Vous aimerez cet article : ***Harcèlement au travail : définition et marche à suivre pour se défendre efficacement***

5. Tâche dévalorisante

Le fait de confier à un salarié des **tâches ne correspondant pas à sa qualification**, d'opérer des **retenues sur salaire injustifiées** et d'opérer un **discrédit auprès de ses collègues** *(5)*.

6. Agressivité

Comportement **agressif** du supérieur hiérarchique traduisant une **volonté de restreindre les fonctions** du salarié (rétrogradation) en l'absence d'explications *(6)*.

Autre espèce dans laquelle la Cour de cassation a relevé que les propos dénoncés par la partie civile ("comment on peut engager des bons à rien comme cela" et "si vous ne savez pas porter, vous n'avez qu'à pas prendre des métiers d'homme"), excédaient les limites du **pouvoir de direction** du prévenu *(7)*.



"Comment on peut engager des bons à rien comme cela ?!" et "Si vous ne savez pas porter, vous n'avez qu'à pas prendre des métiers d'homme !"

7. Tâche dépassant ses capacités

Confier au salarié de manière habituelle une **tâche dépassant ses capacités** et mettant en jeu sa santé *(8)*.

8. Mise au placard

Salarié installé dans un **local exigu**, **dépourvu de chauffage et d'outils de travail** avec **interdiction de parler à ses collègues** *(9)*.

Ou encore, le fait de s'opposer à ce qu'un salarié reprenne ses fonctions après un **transfert d'entreprise** et de l'obliger à prendre ses congés afin de l'écarter de ses fonctions *(10)*.

9. Privation d'outils de travail

Injures à caractère racial et **défaut de bureau, d'ordinateur et de téléphone** au retour d'un congé maternité *(11)*.

10. Avertissements infondés

Salariée subissant 4 **avertissements** dont aucun n'est fondé et **sans reproche préalable** *(12)*.

11. Déclassement

Salarié déclassé suite à une nouvelle classification conventionnelle après avoir fait l'objet de 3 avertissements irréguliers *(13)*.

12. Pression disciplinaire

Nombreuses convocations à des entretiens préalables dans le cadre de 4 procédures disciplinaires dont 2 restées sans suite pendant une période de fragilité du salarié et une **inaptitude liée à son état dépressif résultant de la dégradation de ses conditions de travail** *(14)*.



À retenir :

Il suffit pour le salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement pour disposer de moyens d'action à la fois devant le Conseil des prud'hommes et devant le juge pénal (15).

En revanche, dénoncer à tort des faits de harcèlement moral peut avoir de lourdes conséquences aussi bien pour vous mais aussi pour la personne faisant l'objet de telles accusations.



Pour être certain de ne pas dénoncer à tort des faits de harcèlement moral, rapprochez-vous d'un avocat.

harcélement

Infos pratiques
Liens utiles
Harcèlement moral au travail : comment bien agir et le prouver ?
Harcèlement moral au travail : 12 exemples concrets