

## HARCÈLEMENT ?

### **Faire cesser une relation de harcèlement - sexuel ou moral -**

Ce qui caractérise la relation de harcèlement est un système d'escalade verbale ou en acte, exercé à l'encontre d'une victime, lequel est :

« *constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* »

ou bien qui :

« *a pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

**Autrement dit l'exercice d'un mode relationnel** qui ne relève plus du champ professionnel mais vise la personne elle-même dans son intégrité affective et sociale.

**La législation s'est notablement durcie**, la personne victime de harcèlement pouvant invoquer ce type de relation comme motif pour rompre son contrat de travail et demander réparation de son préjudice, par la voie d'une transaction, ou la voie judiciaire en cas de désaccord.

**La sanction pécuniaire en réparation du harcèlement** par la voie judiciaire étant désormais de même niveau que celle fixée pour une rupture en cause de discrimination : 6 mois de salaire en plus de la partie prévisionnelle non exécutée du CDD.

**Le « référent harcèlement »**, est salarié de l'entreprise. À ce titre, il est :

- soit un représentant de l'employeur lorsqu'il est désigné par celui-ci (Il n'est obligatoire que dans les entreprises dont l'effectif dépasse 250 salariés).
- soit un représentant du Conseil Social et Économique — lorsque celui-ci existe —. il est alors désigné parmi ses membres et par eux.

Son rôle consiste :

- à conseiller le salarié qui viendrait à se confier à lui,
- à exécuter les obligations de l'employeur sur le fait de procéder à une enquête contradictoire,
- enfin de mettre ce dernier en capacité de faire cesser une relation de harcèlement en l'informant de sa possible existence.

Soulignons que la désignation d'un référent ne saurait exonérer l'employeur de sa responsabilité, lequel ne peut se défaire sur lui pour s'abstenir d'agir ou tergiverser.

**En effet, l'objectif — qui n'est pas du ressort du référent, mais du producteur lui-même —** est d'obtenir que cesse immédiatement et ne soit plus réitérée ce qui relèverait du harcèlement, lorsque la victime est en capacité de réagir à temps,

**Il est d'obtenir que la victime soit réinstituée dans ses droits et indemnisée** à hauteur du préjudice qu'elle a subi, lorsque la pression du harcèlement a contraint celle-ci à faire cesser la relation de travail.

**Aussi, convient-il pour le salarié qui aurait à subir de telles atteintes** à ne pas laisser une escalade s'installer et saisir le Syndicat ou bien l'inspection du travail, afin que l'employeur puisse être informé, selon les exigences fixées par la loi, et de le contraindre d'agir sans délai dans ce sens.

**De même surtout ne jamais démissionner**, que l'on soit victime ou témoin de harcèlement, et bien plutôt de saisir également le Syndicat ou l'inspection du travail afin qu'il soit mis un terme immédiat à de tels manquements ou bien pris acte de la rupture de l'engagement pour cette cause et obtenir une réparation pécuniaire à hauteur du préjudice dont l'employeur aurait dû être informé afin de se garantir des conséquences que de tels agissements font courir à l'entreprise.