

SECTEUR PRIVÉ

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Guide d'information et d'accompagnement



UNSA Officiel



UNION NATIONALE
DES SYNDICATS AUTONOMES



INTRODUCTION

Lutter contre le harcèlement et toutes formes de violences au travail est un enjeu important dans le monde du travail. C'est un des principes fondateurs de L'UNSA.

Le harcèlement au travail constitue une atteinte grave aux droits fondamentaux, à la dignité, à la santé physique et mentale, ainsi qu'au principe d'égalité professionnelle. **Il est strictement interdit par la loi et constitue un délit pénal.**

[Circulaire du 12 novembre 2012](#) relative au harcèlement et à la discrimination au travail

Ce guide a pour objectif de fournir une information juridique accessible permettant aux personnes concerné-es de :

- comprendre les différentes formes de harcèlement ;
- identifier les situations à risque ;
- connaître leurs droits et les obligations des employeur-euses ;
- agir, se protéger, constituer des preuves et se faire accompagner.

Il s'adresse aux salarié-es, aux stagiaires, apprenti-es, mais également aux témoins et aux représentant-es du personnel.

***“LE HARCÈLEMENT N'EST PAS
UN CONFLIT : C'EST UNE VIOLENCE.”***

COMPRENDRE

Le harcèlement au travail est une réalité massive, encore trop souvent minimisée, invisibilisée ou banalisée. Il ne prend pas toujours la forme de violences évidentes : il peut être insidieux, progressif, s'installer dans les silences, les non-dits, les pratiques "habituelles". Une remarque répétée, une humiliation, une mise à l'écart ou une pression constante ne sont jamais anodines : ce sont des violences.

Aujourd'hui, près d'un-e salarié-e sur deux se déclare en situation de détresse psychologique. Dans la majorité des cas, c'est le travail qui est en cause. Ce constat est alarmant. Il dit quelque chose de profond sur l'état de nos organisations : trop souvent, la souffrance est tolérée, voire normalisée.

Le harcèlement n'est pas un problème individuel. C'est un problème collectif.

Tout le monde peut être concerné. Femmes, hommes, personnes LGBTQIA+, jeunes, seniors : personne n'est à l'abri. Le harcèlement sexuel et sexiste en particulier, reste une réalité persistante, nourrie par des rapports de pouvoir, des stéréotypes et une culture du silence.

Aucune situation de harcèlement n'est acceptable. Aucune victime ne doit rester seule.

Mettre des mots sur ce que l'on vit est souvent difficile. Le doute, la peur des représailles, l'isolement ou la culpabilisation freinent les démarches. C'est précisément pour cela qu'il est indispensable de s'informer, de visibiliser ces violences et de donner des outils pour agir.

LES FORMES DE HARCÈLEMENT

LE HARCÈLEMENT MORAL



articles L.1152-1 à L.1152-6 du Code du travail
Code pénal : articles 222-33-2 à 222-33-2-2

Le harcèlement moral se manifeste par des propos ou des comportements répétés ou, dans certains cas, par un acte unique d'une particulière gravité, pouvant entraîner une dégradation des conditions de travail. Pour caractériser cette infraction, il faut prouver que ces comportements ont entraîné :

- une atteinte aux droits et à la dignité de la personne,
- ou l'altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

Exemples :

- critiques permanentes et injustifiées, insultes, humiliations, menaces ;
- mise à l'écart, isolement, attribution de tâches dégradantes ou sans utilité ;
- retrait injustifié de missions, d'outils ou de moyens de travail ;
- fixation d'objectifs irréalisables, surcharge chronique de travail ;
- surveillance excessive ou contrôle abusif.

LE HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL



articles L.1152-1 à L.1153-1 du Code du travail
Code pénal : articles 222-33

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Exemples :

- remarques sexistes ou stéréotypées ;
- blagues dégradantes ou obscènes ;
- remise en cause des compétences « parce que femme / homme » ou en raison de l'identité de genre ;
- remarques sur le corps ou la tenue ;
- invitations insistantes malgré un refus ;
- gestes déplacés, contacts physiques non consentis ;
- chantage à l'emploi, à la notation, à la titularisation ou à la promotion.



LE CYBERHARCÈLEMENT

Le cyberharcèlement se caractérise par l'envoi ou la diffusion de contenus numériques, sans le consentement de la personne, ayant pour but ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail ou de vie.

Exemples :

- messages humiliants ou menaçants via messagerie professionnelle ou personnelle ;
- courriels agressifs ou dénigrants répétés ;
- exclusion volontaire de boucles de travail ou d'informations essentielles ;
- dénigrement sur les réseaux sociaux ou outils numériques professionnels.

Ces faits sont pleinement pris en compte par les juridictions, y compris lorsqu'ils se produisent hors temps ou lieu strictement professionnels.



LE MANAGEMENT TOXIQUE

Un management toxique, qu'il soit intentionnel ou non, peut relever juridiquement du harcèlement moral dès lors qu'il entraîne une dégradation des conditions de travail, de la dignité ou de la santé des personnes concernées.

Exemples :

- pression constante et objectifs inatteignables ;
- climat de peur organisé ;
- dévalorisation collective ou individuelle ;
- sanctions arbitraires, menaces disciplinaires infondées ;
- absence totale de reconnaissance du travail fourni ;
- pratiques managériales autoritaires, humiliantes ou destructrices.

Si votre employeur vous hurle dessus et que cela provoque un effondrement, une crise aiguë, un malaise, une sidération, cela peut entrer dans le champ de l'accident du travail.

**« IL NE CRIAIT PAS TOUJOURS.
PARFOIS, C'ÉTAIT PIRE : LE MÉPRIS, LES REGARDS,
LES SOUS-ENTENDUS PERMANENTS. »**

LE HARCÈLEMENT ENVIRONNEMENTAL OU D'AMBIANCE

Le harcèlement environnemental se caractérise par la création, le maintien ou la tolérance d'un environnement de travail hostile, dégradant ou insécurisant, sans nécessairement viser une personne en particulier par des agissements individualisés.

Exemples :

- banalisation de propos sexistes, racistes, LGBTphobes ou humiliants ;
- tolérance de blagues dégradantes, d'images ou de contenus offensants ;
- absence de réaction face à des faits signalés de harcèlement ou de violences ;
- mise en cause ou discrédit systématique des personnes qui alertent ;
- climat de peur, de silence ou de représailles implicites ;
- pratiques professionnelles humiliantes ou déshumanisantes devenues « normales » ;
- surcharge chronique, désorganisation volontaire, injonctions contradictoires permanentes ;
- déni institutionnel de la souffrance au travail.

« LES BLAGUES SEXISTES, C'ÉTAIT "POUR RIRE". MAIS À FORCE, ÇA DEVIENT UN CLIMAT OÙ ON SE SENT CONSTAMMENT RABAISSÉE. »



« AU DÉBUT, JE PENSAIS QUE C'ÉTAIT MOI LE PROBLÈME. ON M'A FAIT DOUTER DE TOUT : DE MES COMPÉTENCES, DE MA LÉGITIMITÉ... JUSQU'À NE PLUS RÉUSSIR À DORMIR. »

IDENTIFIER

Le harcèlement au travail reste insuffisamment reconnu alors qu'il a des conséquences importantes. Il entraîne une dégradation des conditions de travail, une baisse de productivité, des absences répétées et peut aller jusqu'à provoquer des démissions.

Sur le plan humain, les impacts sont lourds : souffrance psychologique, anxiété, perte d'estime de soi et troubles de santé parfois durables. Le harcèlement ne relève pas uniquement de situations individuelles, mais constitue un véritable enjeu collectif aux dimensions sociales importantes.

Certains environnements de travail favorisent davantage ces situations, notamment ceux caractérisés par des horaires atypiques, une organisation du travail contraignante ou des emplois précaires. Les personnes en situation de vulnérabilité y sont plus exposées.

Les répercussions sur la santé sont multiples. Psychologiquement, le harcèlement engendre stress chronique, anxiété, dépression et perte de confiance en soi. Les personnes concernées peuvent ressentir une forte appréhension à l'idée de se rendre au travail, avec un sentiment d'humiliation ou de culpabilité.

Physiquement, cette souffrance se manifeste par de la fatigue, des troubles du sommeil (insomnies, cauchemars), des maux de tête, des douleurs musculaires ou encore des troubles digestifs. Des variations de poids peuvent également apparaître.

Sur le plan professionnel, cela se traduit souvent par des arrêts de travail répétés, une baisse de performance, voire des situations d'épuisement professionnel (burn-out) ou d'ennui extrême lié à la mise à l'écart (bore-out).

Enfin, certaines personnes peuvent adopter des comportements de compensation, comme un surinvestissement dans le travail, de la colère ou de l'agressivité, voire des conduites addictives (alcool, médicaments, substances psychotropes).

L'employeur:

- a le devoir d'**agir pour protéger ses salarié-es,**
- doit **garantir un cadre de travail respectueux,**
- doit **préserver la santé physique et mentale** des salarié-es et **prévenir les risques psychosociaux.**



“CE N’EST PAS À LA VICTIME DE S’ADAPTER.”

SE PROTÉGER

La priorité doit être la protection de la victime et l’amélioration de ses conditions de travail. Des mesures peuvent être mises en place :

- éloignement de l’auteur·rice présumé·e (mise à pied conservatoire, changement de service, mutation) ;
- aménagement du poste ou de l’organisation du travail (horaires, télétravail, changement d’équipe) ;
- droit de retrait en cas de danger grave et imminent ;
- arrêt de travail et démarches de reconnaissance en accident de travail ou maladie professionnelle ;
- soutien médical et psychologique ;
- accompagnement de carrière et mobilité choisie.

CONSEIL UNSA



SE PROTÉGER

- Votre santé est prioritaire.
- Consultez la médecine du travail.
- Demandez un aménagement ou un éloignement.
- En cas de danger : utilisez le droit de retrait.

CADRE JURIDIQUE

- Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel constituent des délits pénaux.
- La responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur peut être engagée.
- Les auteur·rices des faits encourent des sanctions disciplinaires et pénales.
- La victime a droit à réparation intégrale de son préjudice (moral, professionnel, financier, corporel).

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



| *article L.4121-1 du Code du travail*

Votre employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral et d'empêcher que ces faits se réalisent.

L'employeur est tenu à une obligation légale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs et des travailleuses. À ce titre, il ou elle doit prévenir les situations de harcèlement, y mettre fin sans délai et protéger les victimes.

Cela implique notamment :

- De porter à la connaissance de tous les salariés les textes qui punissent le harcèlement (affichage dans les locaux, sur le site internet de l'établissement). Le règlement intérieur doit mentionner les textes internes.
- La mise en place d'actions de prévention, de sensibilisation, d'information et de formation.
- L'ouverture d'une enquête interne dès qu'il ou elle est informé·e de faits de harcèlement.
- La prise de mesures immédiates pour faire cesser les faits et protéger la victime.
- L'interdiction absolue de toute sanction ou discrimination à l'encontre d'une personne ayant subi ou signalé un harcèlement.

Votre employeur doit collaborer avec les représentants du personnel et, s'il existe, le comité social et économique (CSE). Code du travail articles L2312-11 à L2312-16.

Les membres du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement moral bénéficient de 5 jours minimum de formation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'établissement. En cas de renouvellement de leur mandat, ils bénéficient de 3 jours de formations supplémentaires. Ces formations sont financées par l'employeur.

À utiliser :

Les registres relatifs à la « santé et sécurité au travail » : le registre de sécurité, le DUERP Document Unique de Prévention des Risques Professionnels, le registre de dangers graves et imminents, les déclarations d'accidents du travail, les documents de la médecine du travail, les observations et mises en demeure de l'inspection du travail.

La jurisprudence constante de la Cour de cassation reconnaît la responsabilité de l'employeur même en l'absence d'intention de nuire, dès lors qu'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser les faits

RÉAGIR

Quand on est victime ou quand on pense l'être il y a un certain nombre de choses qu'il faut penser à faire :

- **Signaler les faits à l'employeur** par écrit et de préférence par courrier recommandé avec accusé de réception, en décrivant précisément les faits. Vous avez également la possibilité d'alerter l'employeur par le biais d'un :
 - Responsable hiérarchique
 - Responsable des ressources humaines
 - Membre du personnel spécialement désigné
 - Médecin du travail
 - Représentant du personnel.
- Si vous subissez des faits de harcèlement moral de la part de votre employeur, vous pouvez **signaler les faits aux représentants du personnel**.
 - Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il s'agit des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).
 - Dans les entreprises de plus de 11 salariés, les faits peuvent être dénoncés au comité social et économique (CSE) qui dispose d'un droit d'alerte.
 - Vous avez également la possibilité d'alerter l'inspection du travail qui mènera une enquête et qui pourra saisir le procureur de la République.
- **Noter les situations problématiques** dès la première gêne, **si des situations identiques se reproduisent on peut considérer qu'on est victime de harcèlement**. Réunir des éléments datés qui suggèrent l'existence de harcèlement : témoignages, courriels, SMS, captures d'écran, copie de mails, journal de bord, certificats médicaux, arrêts de travail, documents professionnels, enregistrements audios ou vidéos, attestation de témoins (avec leur identité).
- **Engager une médiation**. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties. Il soumet des propositions. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur vous informe de manière à faire valoir vos droits.

« J'AI GARDÉ TOUS LES MAILS. C'EST CE QUI M'A PERMIS DE PROUVER CE QUE JE VIVAIS QUAND PLUS PERSONNE NE ME CROYAIT. »

CONSEIL UNSA

- Conservez tous les mails, SMS, captures d'écran.
- Tenez un journal de bord précis.
- Demandez des témoignages écrits.
- Consultez un médecin pour faire constater l'impact.





SE FAIRE ACCOMPAGNER

Il faut en parler autour de soi, ne pas rester isolé.e, c'est essentiel de ne pas rester seul.e. S'appuyer sur des personnes ressource :

- supérieur.e hiérarchique (sauf s'il ou elle est mis.e en cause),
- ressources humaines / direction,
- référent.e harcèlement, référent.e égalité,
- représentant-es du personnel, élu-es du CSE.

CONSEIL UNSA

NE PAS RESTER SEUL-E

- Contactez l'UNSA.
- Faites-vous accompagner lors des entretiens.
- Demandez un soutien juridique si nécessaire.
- **Être accompagné.e change le rapport de force.**



Médecine du travail : Soumise au secret médical, elle peut constater l'impact sur la santé, proposer des aménagements et alerter l'employeur avec l'accord de la personne.

Organisations syndicales : Les syndicats peuvent conseiller, accompagner, assister aux entretiens, déclencher des droits d'alerte et, avec accord écrit, agir en justice pour la victime.

Défenseur des droits : Compétent en cas de harcèlement discriminatoire ou sexuel. Il peut mener des médiations, réaliser une enquête, formuler des recommandations, informer le Procureur de la République et intervenir en justice.

Inspection du travail : Pouvoirs d'enquête, de mise en demeure et de verbalisation. Peut constater les manquements, appuyer le dossier de la victime et saisir le Procureur de la République.

Associations d'aide aux victimes : Écoute, accompagnement psychologique et juridique (France Victimes, Souffrance et Travail, HMS, CIDFF, etc.).

Services sociaux et de santé : Assistantes sociales du travail, cellules d'écoute, CPAM (pathologies professionnelles).

Avocat.e et aide juridictionnelle : La plainte pénale est gratuite. L'aide juridictionnelle peut couvrir tout ou partie des frais d'avocat.

Médecin traitant, psychologue.



TÉMOIGNER

Être témoin, c'est avoir un rôle clé. Il ne faut surtout pas minimiser, banaliser ou rester silencieux face à une attitude problématique. Ne rien dire, c'est laisser faire. Être témoin c'est aussi écouter, accompagner et aider à signaler, soutenir la personne moralement et dans les démarches.

Parler avec la personne concernée est souvent le premier pas :

- « J'ai remarqué ce qui se passe, est-ce que tu veux en parler ? »
- « Est-ce que ça arrive souvent ? Et depuis combien de temps ? »
- « J'ai remarqué certaines choses qui ne me semblent acceptables. Comment te sens tu ? »
- « Tu n'es pas seule, ce que tu vis n'est pas normal »
- « Je peux t'aider à signaler si tu veux, ou t'accompagner »

En tant que témoin on peut aussi rapporter les faits aux personnes compétentes, les signaler aux instances internes, sans se mettre en danger.

On a l'obligation d'agir pour protéger la victime quand nous sommes témoin d'une agression ou d'une situation de harcèlement au travail.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou discriminé pour avoir témoigné ou signalé de bonne foi des faits de harcèlement, la loi protège les témoins et lanceurs d'alerte.

- Ne pas minimiser les faits,
- soutenir la victime,
- témoigner par écrit,
- alerter les instances compétentes,
- **Le silence favorise la poursuite des violences.**
- **En cas de danger immédiat, contacter les forces de l'ordre (17).**

**« LE PIRE, CE N'EST PAS SEULEMENT L'AGRESSEUR.
C'EST LE SILENCE AUTOUR.
PERSONNE NE DIT RIEN, ET ÇA NORMALISE TOUT. »**

RECOURS

Si votre employeur ne prend aucune mesure contre l'auteur des faits, vous pouvez vous retourner contre lui et lui demander des dommages et intérêts.

Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes (dans un délai de 5 ans pour obtenir réparation du préjudice subi) et/ou les juridictions pénales.

Toute organisation syndicale représentative peut saisir la justice à votre place, à condition d'avoir obtenu votre accord écrit.

Devant le conseil des prud'hommes, vous avez la possibilité de :

- Solliciter des dommages et intérêts pour réparer le préjudice que vous avez subi. Ainsi votre employeur devra vous verser une somme d'argent, et ce même s'il n'est pas l'auteur du harcèlement.
- Faire annuler un licenciement, une rupture conventionnelle ou une démission que vous estimez en lien avec le harcèlement moral (par exemple, une rupture conventionnelle peut être annulée si, à la date de sa signature, l'employeur était au courant des faits de harcèlement mais n'a pris aucune mesure pour protéger le ou la salarié.e harcelé.e).

Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes même si vous avez déjà déposé plainte. Vous n'êtes pas obligé d'informer votre employeur du dépôt de plainte à l'égard de l'auteur présumé du harcèlement.

La procédure aura lieu contre votre employeur même si ce n'est pas lui l'auteur du harcèlement. Il sera jugé pour ne pas vous avoir protégé. Il peut aussi être suivi pour licenciement abusif.

DÉPÔT DE PLAINTE PÉNALE

La plainte peut être déposée dans un délai de 6 ans auprès d'un commissariat de police, d'une brigade de gendarmerie ou du Procureur de la République. Elle est gratuite et peut être accompagnée par un·e avocat·e. Si vous n'avez pas les ressources financières nécessaires pour régler l'avocat, vous pouvez demander l'aide juridictionnelle. Cette plainte peut venir en complément d'une plainte aux prud'hommes.

CHARGE DE LA PREUVE ALLÉGÉE

La victime doit présenter un faisceau d'indices, des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement. Il appartient ensuite à l'employeur·euse de démontrer que les faits sont justifiés par des considérations étrangères au harcèlement.





MODÈLES DE COURRIERS

Les modèles ci-dessous peuvent être utilisés tels quels et adaptés à chaque situation. Ils sont volontairement rédigés de manière factuelle, précise et protectrice.

1. COURRIER D'ALERTE À L'EMPLOYEUR (SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT MORAL)

Courrier à adresser à votre employeur – par exemple au directeur des ressources humaines ou directeur général. À envoyer de préférence en recommandé AR.

Objet : Signalement de faits de harcèlement moral au travail

[Nom du destinataire],

Je vous écris afin de vous signaler des faits graves concernant mes conditions de travail. En effet, je suis actuellement victime de harcèlement moral de la part de *[Nom, Prénom]*, *[fonction de la personne mise en cause]*.

Depuis *[indiquez la période : "depuis environ 6 mois" ou "depuis mon arrivée le ..."]*, je rencontre de sérieuses difficultés relationnelles avec *[Nom de la personne]*. Plus précisément, *[décrivez aussi précisément que possible les faits et comportements constitutifs de harcèlement]* :

- **Le contexte des incidents :** Ces agissements surviennent ***[précisez les circonstances : par ex. "lors des réunions d'équipe hebdomadaires" ou "quasi quotidiennement lors de nos échanges de service"]*. Ils ont lieu principalement ***[lieux : "dans l'open space du service Commercial" ou "dans le bureau que je partage avec M. X"]*, et souvent devant témoins (notamment *[nommez d'éventuels collègues témoins]*).
- **Nature des faits :** M. *[X]* adopte un comportement humiliant et hostile à mon égard. Par exemple, le *[date]*, il m'a publiquement traité de "bon à rien" devant plusieurs collègues. Régulièrement, il me reproche de manière agressive des erreurs imaginaires ("on ne peut jamais te faire confiance" – propos tenus le *[date]*) et ce sans justification objective...
- **Caractère répété :** Ces faits ne sont pas isolés. Je pourrais citer au moins *[X]* épisodes sur les derniers mois. Pour mémoire : *[énumérez quelques dates supplémentaires et faits brefs]*.

→ **Conséquences sur ma situation** : Ce climat de harcèlement a un impact très négatif sur moi. Professionnellement, mon travail s'en trouve dégradé : *[expliquez éventuellement les conséquences pro : "je n'ai pas pu respecter certaines échéances à cause des perturbations", etc.]*. Personnellement, je suis très affecté.e : je souffre d'un stress intense, j'appréhende de venir travailler chaque jour. Mon médecin traitant a diagnostiqué un épuisement moral (burn-out) lié à cette situation et m'a prescrit un arrêt de travail du *[date]* au *[date]* (arrêt que j'ai néanmoins écourté pour reprendre le travail, craignant que mon absence ne soit utilisée contre moi). J'éprouve également des symptômes d'anxiété (troubles du sommeil, irritabilité) et je consulte un psychologue depuis *[date]*.

Les faits exposés ci-dessus pourraient constituer un harcèlement moral, au sens de l'article L.1152-1 du Code du travail (agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation de mes conditions de travail portant atteinte à mes droits, à ma dignité et altérant ma santé).

Je vous demande donc de prendre, sans tarder, toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation. En votre qualité d'employeur, vous avez l'obligation légale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés. Il me semble indispensable qu'une enquête interne soit diligentée concernant le comportement de M. *[X]* et que, si les faits sont avérés, des sanctions appropriées soient prises. Dans l'attente, des aménagements pourraient être mis en place pour garantir ma protection (par exemple, éviter que je ne sois seul(e) en interaction avec M. *[X]*, ou envisager un changement d'affectation temporaire).

(Facultatif : si vous êtes la victime Par ailleurs, je me réserve le droit de saisir le Conseil de prud'hommes ou toute autre juridiction compétente afin de faire reconnaître le caractère illicite de ces agissements et d'obtenir réparation du préjudice subi, si la situation venait à perdurer.)

(Facultatif : Je vous informe qu'une copie de ce courrier est transmise à l'Inspection du travail, que je sollicite également afin qu'elle se penche sur ce problème.)

Je reste à votre disposition pour tout entretien ou information supplémentaire, et j'espère qu'une solution pourra être trouvée rapidement pour rétablir un environnement de travail serein et respectueux.

Veillez agréer, Monsieur/Madame *[Nom]*, l'expression de ma considération distinguée.

[Votre Nom Prénom] (signature)

(Copies : éventuellement CSE, Inspection du travail – mentionnez-les si vous en faites.)

2. DEMANDE D'AMÉNAGEMENT DE POSTE

Objet : Demande d'aménagement de mon poste de travail en raison d'une situation de harcèlement moral

[Nom du DRH ou responsable],

Salarié.e de l'entreprise depuis *[année]*, j'occupe actuellement le poste de *[intitulé]* au sein du service *[nom du service]*. Par la présente, je souhaite vous faire part de graves difficultés que je rencontre dans l'exercice de mes fonctions et solliciter un aménagement de mon poste afin de préserver ma santé.

Depuis *[période]*, je suis confronté(e) à des agissements de harcèlement moral de la part de *[Madame/Monsieur X, fonction]*. Ces agissements (que j'ai d'ailleurs signalés à *[mon manager / la direction]* le *[date]* – si applicable) consistent en *[brefs rappels des faits : ex. "critiques incessantes et injustifiées, isolement délibéré, propos vexatoires, etc."]*. Cette situation a des répercussions très négatives sur ma santé : je suis actuellement en grande souffrance psychologique (comme l'atteste le certificat du Dr *[Nom]* en date du *[date]*, ci-joint, qui diagnostique un état de stress sévère lié au travail).

Malgré ma volonté de continuer à assumer mes responsabilités, je me vois dans l'état actuel dans l'incapacité de travailler sereinement sans modifications. C'est pourquoi je vous demande de bien vouloir envisager, à titre préventif et pour faire cesser le danger que représente cette situation pour moi, un aménagement de mon poste de travail.

Plusieurs options pourraient être étudiées, par exemple :

- **Changement de service ou d'affectation :** Idéalement, j'aimerais pouvoir être transféré(e) vers le service *[Y]* (ou "vers un autre service n'ayant pas de lien hiérarchique avec M. X"). J'ai les compétences pour occuper *[tel poste]* qui s'y trouve (ou "Je suis ouvert(e) à toute proposition de poste équivalent où je ne serais plus sous l'autorité directe de M. X").
- **Modification de mes conditions de travail :** À défaut de mutation, peut-être pourriez-vous mettre en place une organisation me permettant de réduire les interactions avec M. *[X]* – par exemple en changeant la répartition de certaines tâches, en me plaçant sous la supervision d'une autre personne, ou en m'autorisant du télétravail *[X jours par semaine]* afin de limiter les contacts.
- **(Autres idées éventuelles) :** *[Si vous avez une suggestion appuyée par le médecin du travail, mentionnez-la : ex. "Le médecin du travail lors de ma visite du [date] a préconisé que je sois affecté(e) à un poste sans travail de nuit, car cela amplifie mes troubles liés au harcèlement. Je joins son avis."].*

Je précise que cette demande d'aménagement s'inscrit dans un contexte de préservation de ma santé et n'ôte en rien ma motivation à travailler au sein de l'entreprise, une fois le problème de harcèlement réglé. Je souhaite pouvoir continuer à contribuer à *[Nom de l'entreprise]* dans un environnement apaisé.

Je reste bien sûr à votre disposition pour discuter des modalités possibles et trouver ensemble la meilleure solution. Je suis conscient(e) que cela peut bousculer l'organisation, mais il en va de ma sécurité et de mon intégrité morale sur mon lieu de travail.

(Pièces jointes éventuelles : ex. certificat médical, avis du médecin du travail.)

3. SIGNALEMENT À L'INSPECTION DU TRAVAIL

À l'attention de Monsieur/Madame l'Inspecteur du travail

Objet : Signalement de faits pouvant relever de harcèlement moral au sein de l'entreprise *[Nom de l'entreprise]*

Monsieur/Madame l'Inspecteur du travail,

Salarié.e de l'entreprise *[Nom de l'entreprise]* située à *[adresse]*, j'occupe le poste de *[fonction]* depuis *[date]*. Je me permets de faire appel à vous car je suis victime, sur mon lieu de travail, de faits de harcèlement moral de la part de *[Madame/Monsieur X, fonction]*. Description des faits : Depuis *[période]*, M./Mme *[X]* adopte envers moi un comportement répété de nature à me déstabiliser et à dégrader mes conditions de travail. En voici quelques exemples significatifs :

- (Fait 1 :) Le *[date]*, lors d'une réunion, M. *[X]* m'a publiquement humilié(e) en disant « *[citez une phrase]* » devant tous mes collègues.
- (Fait 2 :) À plusieurs reprises (les *[dates]*), il/elle m'a assigné des objectifs irréalistes assortis de menaces en cas de non-atteinte ("si tu n'arrives pas à ça, tu dégages").
- (Fait 3 :) Il/Elle me surcharge de travail inutile tandis qu'il/elle retire mes responsabilités officielles (je suis ainsi "mis(e) au placard" depuis *[date]*). (etc.)

Ces agissements sont fréquents et réguliers, créant un climat de travail toxique à mon égard. J'ai conservé divers éléments attestant de ces faits (emails injurieux, témoignages de collègues... que je pourrais vous communiquer si besoin).

Impact : Je subis une forte dégradation de mes conditions de travail : stress intense, perte de confiance en moi, isolement social dans l'entreprise. Ma santé s'est altérée (mon médecin m'a prescrit plusieurs arrêts de travail, voir certificats ci-joints). Je suis désormais dans une situation de souffrance professionnelle avérée.

Démarches déjà effectuées : J'ai tenté d'alerter ma hiérarchie. Le *[date]*, j'ai informé [mon supérieur / la direction des ressources humaines] de ces faits (copie du courriel/courrier ci-jointe). Malheureusement, aucune mesure efficace n'a été prise jusqu'à présent (ou bien : "une enquête interne a été lancée mais reste sans suite visible"). La situation perdure, voire s'aggrave, et je crains pour ma santé si cela continue.

Demande : Compte tenu de l'inaction (ou de l'incapacité) de mon employeur à faire cesser ce harcèlement, je sollicite l'intervention de vos services. Je vous prie de bien vouloir examiner cette situation dans le cadre de vos compétences. Une enquête de l'Inspection du travail permettrait, je l'espère, de constater objectivement les faits et de rappeler à mon employeur ses obligations légales en matière de protection des salariés.

Je vous assure être conscient(e) de la gravité de ce signalement. Je suis prêt(e) à vous rencontrer pour vous fournir toute information complémentaire et vous montrer les éléments en ma possession. Je vous autorise, si vous le jugez utile, à mentionner votre intervention auprès de mon employeur (je souhaiterais toutefois, dans la mesure du possible, que mon anonymat soit préservé vis-à-vis de mes collègues, hormis les personnes strictement nécessaires).



L'UNSA,

Votre alliée du quotidien

CONTACT

 unsa.org

     UNSA officiel