



Le harcèlement moral au travail en 12 exemples

Par [Carole Anzil](#) | Modifié le 18-02-2015 |



Juritravail

Le **harcèlement moral** au travail est un fléau connu par certains employés, des hommes comme des femmes. Nous illustrons pour vous ce qu'est le harcèlement moral en vous donnant des **exemples concrets** de faits tranchés par les juges, afin de l'identifier, mais aussi pour ne pas le confondre avec la simple "pression aux résultats et objectifs" subit par de très nombreux salariés et qui ne relève pas du harcèlement. Que vous soyez salariés ou employeurs, ces illustrations vous permettront de **dénoncer** de tels faits ou de les prévenir et au besoin les **sanctionner**.

Sommaire

Victime de harcèlement : que faire ?
Employeur : prévenir et agir face au harcèlement moral
12 exemples de harcèlement moral en entreprise

La loi contre le harcèlement moral au travail interdit tout agissement répété de harcèlement moral entraînant une **dégradation des conditions de travail** du salarié susceptible (1) :

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

Victime de harcèlement au travail : que faire ?

Victime de harcèlement, vous devez **sortir du silence** car plusieurs recours s'offrent à vous. Vous ne devez pas continuer à souffrir et subir en silence. Dénoncez votre situation par lettre à l'employeur ([lettre pour dénoncer des faits de harcèlement moral](#)) ou au médecin du travail ([lettre informant la médecine du travail](#)) afin qu'une sanction justifiée soit prise à l'encontre de la personne qui vous harcèle sur votre lieu de travail.

Attention toutefois à ne pas commettre d'**abus de dénonciation**, prévient l'[avocat Jean-Bernard Bouchard](#), car dénoncer des faits inexistant de harcèlement moral peut justifier le licenciement pour faute grave ! Une décision des juges a été rendue en ce sens le 28 janvier 2015 (2).

Employeurs : prévenir et agir face au harcèlement moral

En tant qu'employeur, un de vos salariés s'est confié à vous et vous a dénoncé les faits de harcèlement moral qu'il subit. Il est de votre devoir et de vos obligations d'**agir** rapidement et efficacement pour que de tels faits cessent et ne se produisent pas dans votre entreprise. Vous êtes le garant de la sécurité et la santé de vos salariés, vous ne pouvez donc aucunement laisser une telle situation perdurer, si les faits s'avèrent vrais. Il est donc nécessaire de procéder à une **enquête** afin de s'assurer de la véracité des propos du salarié.

>> [Dossier conseillé : Réagir à une dénonciation de harcèlement moral](#)

12 exemples de harcèlement moral en entreprise

Voici des faits qui ont été reconnus comme constitutifs de harcèlement moral par les juges.

Humiliations, critiques

- **1. Dénigrement et brimade** : Le salarié qui fait l'objet de brimades et de dénigrements de la part d'une collaboratrice qui l'avait privé de ses responsabilités et dont la santé a été gravement altérée par ces agissements et dont l'inaptitude est la conséquence directe de ceux-ci est un salarié qui a subi des faits de harcèlement moral et qui a donc notamment obtenu **30.000 euros de dommages-intérêts** (3) ;
- **2. Critique injustifiée** : Le fait pour un salarié d'avoir subi de manière répétée et dans des termes humiliants des critiques sur son activité et des reproches devant ses collègues est constitutif de harcèlement (réflexions et critiques à chaque fois qu'elle effectuait son travail comme on lui le lui avait demandé, travail remis systématiquement en cause sous le prétexte que ce n'était pas cela qui avait été demandé, reproches sans même vérifier la réalisation, critiques incessantes, agressivité injustifiée, dévalorisation permanente...) (4) ;

- **3. Humiliation publique :** Il en va de même lorsqu'un collaborateur subit des propos blessants et humiliants (remarques déplacées sur la tenue, sur l'âge, sur le fait de discuter entre collègues ou de simplement ne pas être à son poste de travail...) proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique, propos corroborés par des attestations concordantes. Le salarié a obtenu **13.379 euros de dommages et intérêts** (5) ;
- **4. Mesure vexatoire :** Est harcelé moralement le salarié qui fait l'objet de multiples mesures vexatoires (envoi de notes contenant des remarques péjoratives sur un ton péremptoire propre à discréditer, reproches sur son "incapacité professionnelle et psychologique" et sa présence "nuisible et inutile", retrait des clés de son bureau, diminution de sa rémunération). Le salarié a obtenu **30.000 euros de dommages-intérêts** (6).

Discrédit, conditions de travail dégradantes

- **5. Tâche dévalorisante :** Le fait pour un employeur d'avoir procédé de façon répétée à des brimades à l'encontre d'un délégué syndical (tâches dévalorisantes ne correspondant pas à sa qualification, retenues sur salaire injustifiées...), de l'avoir discrédité auprès de ses collègues de travail et placé dans une situation financière difficile procède du harcèlement moral (7) ;
- **6. Agressivité :** Le salarié qui subit de son supérieur hiérarchique un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise (rétrogradation...) - sans qu'aucune explication ne soit fournie et sans qu'aucun reproche ne soit adressé - est harcelé. Il a obtenu **10.000 euros en réparation du préjudice subi** (8) ;
- **7. Tâche dépassant ses capacités :** L'attitude réitérée du refus d'adapter le poste de travail du salarié et de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités et mettant en jeu sa santé suffit à caractériser un harcèlement moral. Le salarié a perçu **34.000 euros de dédommagement** (9).

Isolement, mise à l'écart

- **8. Mise au placard :** Constitue un harcèlement moral, le fait pour un salarié d'être installé dans un local exigü dépourvu de chauffage et d'outils de travail, avec interdiction faite par l'employeur à ses collègues de lui parler, d'adopter un comportement autoritaire à son égard et de mettre en doute son équilibre psychologique (10) ;
- **9. Privation d'outils de travail :** Est victime de harcèlement la salariée qui a subi des injures à caractère racial et qui, à son retour de congé de maternité retrouve ses affaires dans des cartons et n'ayant plus ni bureau, ni ordinateur, ni téléphone et dont plus personne ne lui adresse la parole à la suite de consignes hiérarchiques (11).

Rétrogradation et sanction injustifiées

- **10. Avertissements infondés** : Le fait pour une salariée, qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, d'avoir été sanctionnée par 4 avertissements dont aucun n'était fondé relève du harcèlement moral (12) ;
- **11. Déclassement** : Il en va de même pour le salarié qui a été déclassé lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle classification conventionnelle des emplois et à qui il avait été adressé, dans une période de quelques mois, outre plusieurs mises en garde, 3 avertissements irréguliers (13) ;
- **12. Pression disciplinaire** : De nombreuses convocations à des entretiens préalables dans 4 procédures disciplinaires dont 2 sont demeurées sans suite pendant une période de fragilité du salarié, des pièces médicales établissant que son inaptitude était liée à un état dépressif résultant de la dégradation de ses conditions de travail et de ses relations avec l'employeur constituent des faits de harcèlement moral (14).

Ainsi, le harcèlement moral peut revêtir **des formes diverses et variées** et bien évidemment, les faits énumérés ci-dessus n'en sont que quelques exemples.

Si vous êtes victime de harcèlement, et que vous n'obtenez pas la fin de ces agissements en interne dans l'entreprise, vous pouvez [vous tourner vers l'inspection du travail](#) et pouvez notamment déposer une plainte individuelle (par courrier, suite à un rendez-vous, ...). Sachez que l'inspecteur a une obligation de confidentialité concernant les plaintes qu'il reçoit et mènera l'enquête.