

Guide Pratique de Prévention du Harcèlement Moral au Travail

◆ Introduction

Le harcèlement moral constitue un risque majeur pour la santé des salarié·es et le climat de travail. Ce document vise à informer, prévenir et accompagner les actions contre le harcèlement moral au sein de l'organisation, en proposant un guide pratique de sensibilisation.

◆ Définition légale

Selon l'article L.1152-1 du Code du travail :

"Aucun·e salarié·e ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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."

◆ Exemples de comportements pouvant relever du harcèlement moral :

- Critiques, brimades injustifiées, propos humiliants ou dégradants
- Isolement volontaire du·de la salarié·e (exclusion des réunions, silence)
- Atteinte à la réputation ou au travail (dénigrement, sabotage)
- Instructions contradictoires ou impossibles à réaliser
- Menaces ou pressions constantes
- Les propos blessants et reproches continuels
- L'agressivité verbale ou physique, la pression disciplinaire abusive
- La privation volontaire de moyens de travail

◆ Ce que n'est pas le harcèlement

Il ne s'agit pas de harcèlement :

- Lorsque les remarques relèvent de l'exercice normal du pouvoir de direction, tant qu'elles sont justifiées, mesurées et respectueuses.
- En cas de conflit ponctuel ou désaccord non répété sans volonté de nuire.

◆ Nos obligations en tant qu'employeur

- Prévenir tout risque de harcèlement via des actions de sensibilisation
- Protéger la santé mentale et physique des collègues
- Prendre toute mesure utile dès le signalement d'un comportement à risque
- Assurer la confidentialité et protéger les personnes concernées

◆ Comment prévenir ?

- **Participer aux formations** à la détection et à la gestion des situations sensibles
- **Favoriser une culture du dialogue** et du respect
- **Encourager la remontée d'informations** sur signalements@ligueparis.org
- **Participer aux évaluations des risques psychosociaux**
- Se sensibiliser avec des webinaires : [Harcèlement au travail : prévenir et agir | Webikeo](#)

◆ Que faire en cas de situation préoccupante ?

► Pour un·e salarié·e :

- Parler à son manager ou à la DRH / référente harcèlement (fcharpentier@ligueparis.org / nbellili@ligueparis.org)
- Rédiger un écrit factuel (dates, faits, témoins)
- Solliciter une médiation ou une cellule d'écoute

► Pour un·e manager :

- Ne pas minimiser les faits rapportés
- Informer rapidement la DRH / référente harcèlement (fcharpentier@ligueparis.org / nbellili@ligueparis.org)
- Protéger les personnes concernées en évitant toute représailles

A retenir : en cas de signalement, une enquête exploratoire sera menée avec la Référente Harcèlement et la DRH, afin d'entendre les parties et définir les mesures applicables : correctives, médiation, sanctions...

◆ Les ressources disponibles

- **Référente harcèlement moral** : Nacima BELLILI - nbellili@ligueparis.org
- **Référente harcèlement sexuel** : Sarah LEHU – slehu@ligueparis.org
- **Direction RH** : Fanny CHARPENTIER – fcharpentier@ligueparis.org
- **Médecine du travail** : Dr Caroline WARGON - caroline.wargon@acms.asso.fr
- **Cellule d'écoute psychologique** – gratuit et disponible 24h/24, 7j/7 : 08 05 07 22 37
- **Inspection du travail** : Monsieur Philippe GOUT - philippe.gout@drieets.gouv.fr

◆ Sanctions possibles

Le harcèlement moral peut entraîner :

- Des **sanctions disciplinaires internes** pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Des **poursuites pénales** (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende).
- Des **condamnations civiles** (dommages et intérêts).

◆ Engagement de l'organisation

Notre structure s'engage à :

- Promouvoir un climat de travail sain et respectueux.
- Ne tolérer aucun comportement de harcèlement.
- Soutenir toutes les personnes confrontées à ces situations.

Ensemble, préservons la **dignité** et le **bien-être** au travail.