



ON EN PARLE LE HARCÈLEMENT MORAL

Par Cédric Choukroun

“Du jour au lendemain, ma vie a s’est transformée en cauche

Salariée modèle aux excellents résultats et aux appréciations favorables, Amélie a perdu pied dès qu’elle est devenue la cible de sa direction.

Pendant dix ans, je me suis totalement épanouie dans ma vie professionnelle. Je travaillais dans un organisme de formation pour adultes. J’ai toujours apprécié ce que je faisais, et je pense que je le faisais bien, puisque j’ai été promue au rang de manager en 2012. Je croyais avoir la confiance et la reconnaissance de la dirigeante de l’entreprise, jusqu’à mon retour de vacances l’été dernier.

«Elle a très bien su déceler mes “faiblesses” et taper pile là où ça fait mal.»

De façon indirecte, j’ai d’abord suspecté des changements dans l’entreprise, mais sans parvenir à déterminer de quel ordre. J’ai ainsi appris qu’un nouveau comité de direction avait été mis en place, et que des journées de séminaire avaient été planifiées, mais que je n’y étais pas conviée. Le même jour, la dirigeante de l’entreprise m’a demandé si nous pouvions déjeuner ensemble dix jours plus tard, ce qui était plutôt inhabituel. Mes soupçons se sont avérés exacts deux heures plus tard, lorsque j’ai découvert, par hasard, que je ne figurais pas dans le nouvel organigramme de l’entreprise !

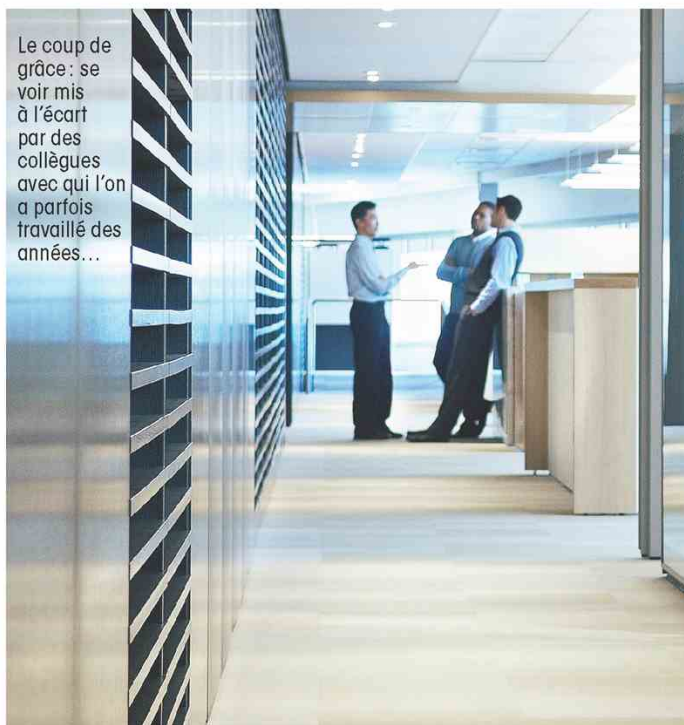
Face à toutes ces preuves, je n’ai pas voulu attendre dix jours pour avoir des éclaircissements. J’ai donc sollicité un entretien avec ma directrice. Je suis arrivée dans son bureau avec des questions, mais je n’ai reçu aucune réponse. Elle a été extrêmement manipulatrice et a totalement retourné la situation, me demandant où, dans l’entreprise, je pouvais apporter une valeur ajoutée. Comme si c’était à moi de trouver une solution à mon

problème ! Je suis sortie de son bureau très déstabilisée. Le lendemain, j’ai demandé à voir une responsable des ressources humaines (RH) pour lui faire part de mon étonnement. Là encore, je me suis retrouvée face à une personne qui ne répondait à aucune de mes questions. Tout ce que j’ai appris, c’est que le service dont j’avais la charge allait disparaître ! En revanche, j’ignorais quelle allait être ma nouvelle affectation.

Dix jours plus tard, le fameux déjeuner avec la dirigeante de l’entreprise a eu lieu. Une nouvelle fois, son discours a été orienté et très flou. Elle m’a posé des questions très pernicieuses, insinuant qu’il serait peut-être judicieux pour moi d’envisager une réorientation professionnelle. Elle a très bien su déceler mes « faiblesses » et taper pile là où ça fait mal. Je suis sortie de ce rendez-vous encore plus déstabilisée que lors de notre premier entretien, et pas du tout rassurée quant à mon avenir dans l’entreprise.

«Chaque matin, j’arrivais au bureau avec une boule au ventre.»

Les deux mois qui ont suivi ont été cauchemardesques pour moi. Les différents RH ne répondaient à aucune de mes sollicitations et le nouveau comité de direction se montrait distant et pas très agréable. Même des collègues avec qui je travaillais depuis des années s’éloignaient de moi, un peu comme si j’étais la brebis galeuse. Petit à petit, une sorte d’isolement s’est installé, rendant ma situation encore plus insupportable. Cela était accentué par un sentiment de trahison et une incompréhension totale. Chaque matin, j’arrivais au



Le coup de grâce : se voir mis à l’écart par des collègues avec qui l’on a parfois travaillé des années...

«J’ai découvert alors, par hasard, que je ne figurais plus dans le nouvel organigramme de l’entreprise... »

bureau avec une boule au ventre. J’étais très angoissée et je ne dormais plus. Tous ces symptômes ont conduit mon médecin à me prescrire un arrêt de travail de dix jours. A mon retour, j’ai croisé la dirigeante. Nous avons eu une discussion qui m’a fait réaliser que je n’allais pas bien du tout. A peine revenue, j’ai donc été de nouveau arrêtée pendant deux semaines. Ce temps hors de l’entreprise m’a permis de réfléchir à ma situation. J’ai envisagé toutes les hypothèses et j’en suis venue à la conclusion que je ne pouvais plus rester dans cette société. J’ai également pris le temps de consulter un avocat, qui m’a suggéré de demander une

rupture conventionnelle de mon contrat. C’est ce que j’ai fait en retournant au bureau. Il a fallu négocier, mais j’ai finalement obtenu gain de cause. J’ai pris sur moi pendant quelques semaines encore et, enfin, j’ai pu quitter l’entreprise à la fin de l’année 2015. Ce fut un immense soulagement.

«Pour la société qui m’a employée pendant dix ans, je n’étais rien.»

Il m’a tout de même fallu plusieurs mois pour parvenir à tourner la page. Au début, lorsque je consultais des offres d’emploi, la simple idée de poser ma candidature pour un poste me bloquait totalement. Le



u travail mar”



B. LARK/AGEFOTOSTOCK

harcèlement moral que j’ai subi a contribué à un certain ras-le-bol du monde de l’entreprise. Sans doute parce que j’ai constaté que, pour la société qui m’a employée pendant dix années, je n’étais rien. Que j’ai fait les frais d’une stratégie mise en place sans qu’ils prennent en compte ce que je leur avais apporté. Quand je parle de mon expérience autour de moi, j’ai conscience que ce que j’ai vécu a finalement duré peu de temps, alors que d’autres doivent endurer cette situation des mois, voire des années. A vrai dire, je suis tellement dégoûtée par le monde de l’entreprise que j’envisage sérieusement de m’installer à mon compte, même si je sais que ce n’est pas chose aisée. Et puis, si aujourd’hui je vais mieux, je ressens encore une forme de dévalorisation professionnelle à cause de ce que j’ai subi. Presqu’un an après, je ne peux pas dire que j’en suis sortie totalement indemne.

L’avis du spécialiste



« La première chose à faire, c’est de rompre l’isolement et de se trouver des alliés »

Vincent Letamendia,
 juriste*

Comment la loi définit-elle le harcèlement moral ?

Selon le code du travail, le harcèlement moral consiste en « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel ».

Comment différencier une situation de travail « normale » et le harcèlement ?

Heinz Leymann, un docteur en psychologie suédois et expert de la persécution au travail, a mis en évidence cinq catégories d’agissements hostiles caractérisant le harcèlement moral. Tout d’abord, empêcher la personne de s’exprimer. Puis l’isoler, par exemple en ne la conviant plus à une réunion ou à un rendez-vous avec un client. Il y a aussi le fait de la déconsidérer. Et ensuite de la discréditer, non seulement face à elle, mais également face à ses collaborateurs. Enfin, on peut parler de harcèlement moral lorsque la santé physique du salarié est compromise. Perte de sommeil, nervosité ou stress sont des signaux qui doivent vous alerter.

Comment réagir lorsqu’on est victime de harcèlement ?

La première chose à faire, c’est de rompre l’isolement et de se trouver des alliés. Ce n’est pas évident de confier ce genre de choses à ses proches, mais il ne faut pourtant pas hésiter à évoquer la situation avec eux : famille, amis, mais aussi collègues que vous savez fiables et bienveillants. Il peut être intéressant de se rapprocher d’un représentant du personnel (délégué, représentant syndical ou membre du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Et si vous sentez que votre état de santé pâtit de la situation, il faut aller consulter votre médecin traitant, ainsi que le médecin du travail. Ensuite, il faut s’efforcer d’avoir un comportement le plus

irréprochable possible : répondre de façon factuelle et sans agression aux provocations, rester calme, afficher un professionnalisme exemplaire en respectant les délais, en évitant les retards... Enfin, le troisième réflexe à avoir, c’est de constituer un dossier et rassembler des preuves.

Quel type de preuves faut-il recueillir ?

Tout d’abord, prenez le temps de consigner par écrit tous les comportements et situations concernant le harcèlement. Notez les faits de manière chronologique. Conservez tous les écrits (notes, courriers, e-mails...). Enfin, réunissez tous les éléments attestant de la qualité de votre travail et de vos résultats : courriers de félicitations, remerciements de clients... Tout cela va constituer un faisceau d’indices, c’est-à-dire des éléments qui, pris séparément, ne suffiraient pas, mais qui, rassemblés, vont étayer votre argumentaire et apporter la preuve que vous êtes bien victime de harcèlement moral.

Une fois le dossier constitué, quelles démarches doit-on effectuer ?

Il faut, bien sûr, essayer de rétablir le lien avec la personne qui vous harcèle, de prendre rendez-vous avec elle pour voir pourquoi elle agit ainsi. Si cette première démarche reste sans effet, demandez un rendez-vous à votre employeur ou au responsable des ressources humaines, afin de leur exposer précisément la situation. Il faut savoir que l’employeur est dans l’obligation de mettre fin à tout comportement portant atteinte à la santé physique et mentale de ses salariés. Donc, s’il refuse de vous aider, ou si c’est lui qui est à l’origine du harcèlement, vous pouvez saisir le conseil des prud’hommes. Dans ces cas-là, le salarié a de grandes chances d’obtenir gain de cause s’il apporte la preuve du harcèlement dont il est victime. Maintenant, il faut savoir que cette procédure est très longue et que, souvent, l’employeur mise sur le fait que le salarié est fragilisé par ce qu’il a vécu et qu’il va se décourager avant qu’elle n’aboutisse.

* Vincent Letamendia est cofondateur, avec Guillaume Kaltenbach, du site [Le Droit pour moi](http://LeDroitpourmoi.fr). Infos au 01.84.19.30.10 et sur Ledroitpourmoi.fr.