C-PROACTIF



Gratuite

Webconférence #3

LE HARCELEMENT AU TRAVAIL



Magali Heitz

Accompagnatrice et formatrice en prévention du burn-out



N. Q : Témoignage

REX et analyse d'une expérience de harcèlement

Retrouvez-nous sur C-PROACTIF.org

Le harcèlement

Agissements insidieux mais répétés qui sapent peu à peu les droits et la dignité du salarié

- Est-il courant ? Comment se met-il en place ?
- Comment le reconnaitre ?
- Vers qui se tourner pour trouver de l'aide ?
- Comment se défendre ?
- Quelle est sa dimension spirituelle ?



C-PROACTIF
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Nos Intervenants



David Marchal

Professionnel issu du secteur aéronautique, Pascal a exercé plusieurs années comme coordinateur en ergonomie et qualité de vie au travail, ainsi que secrétaire du CHSCT. Il aparticipé à des analyses de risques psychosociaux et à la gestion de situations sensibles en entreprise, en lien avec les acteurs de la prévention.



Magali Heitz

Infirmière en milieu hospitalier puis en santé au travail (RPS, burn-out et conflit au travail).
Depuis 2022, Consultante en santé mentale en entreprise : prévention des RPS, accompagnement à la qualité relationnelle pour les dirigeants/managers et les équipes.
En 2023, Association PrésenCiel : le repos, et l'accompagnement pluridisciplinaire de la personne.





Partage d’expérience

Partie 1

Quelque chose de trouble s’installe

Mais pourquoi ?

C-PROACTIF

GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Le harcèlement

- Qu’est-ce que c’est ?
- D’où ça vient ?
- Comment on prend conscience ?



Une relation déséquilibrée et dégradée



REFERENTIEL JURIDIQUE

TECHNIQUE

EMOTIONNELLE

C-PROactif
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL



REFERENTIEL JURIDIQUE

TECHNIQUE

EMOTIONNELLE

CODE DU TRAVAIL

CODE PENAL

MOTIVATION / DEMOTIVATION

CONFIANCE / MEFIANCE

SATISFACTION / INSATISFACTION

CONTRAT DE TRAVAIL

REGLEMENT INTERIEUR

CONDITIONS DE TRAVAIL



CODE DU TRAVAIL

CODE PENAL



CONTRAT DE TRAVAIL

REGLEMENT INTERIEUR

CONDITIONS DE TRAVAIL



MOTIVATION / DEMOTIVATION

CONFIANCE / MEFIANCE

SATISFACTION / INSATISFACTION

Article L1152-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.

Article 222-33-2 du code pénal

"Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail […] est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende."

CODE DU TRAVAIL

CODE PENAL

CONTRAT DE TRAVAIL

REGLEMENT INTERIEUR

CONDITIONS DE TRAVAIL



MOTIVATION / DEMOTIVATION

CONFIANCE / MEFIANCE

SATISFACTION / INSATISFACTION

OBJETS OU EFFETS - LA DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'organisation du travail

Le contenu du travail

Les moyens de travail

La communication



CODE DU TRAVAIL

CODE PENAL



CONTRAT DE TRAVAIL

REGLEMENT INTERIEUR

CONDITIONS DE TRAVAIL



MOTIVATION / DEMOTIVATION

CONFIANCE / MEFIANCE

SATISFACTION / INSATISFACTION

DESEQUILIBRE DE LA RELATION

Posture relationnelle de domination / de soumission ou de résignation



Partage d'expérience

Partie 2

Le harcèlement est avéré
Vers qui se tourner ?

C-PROACTIF
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Le harcèlement

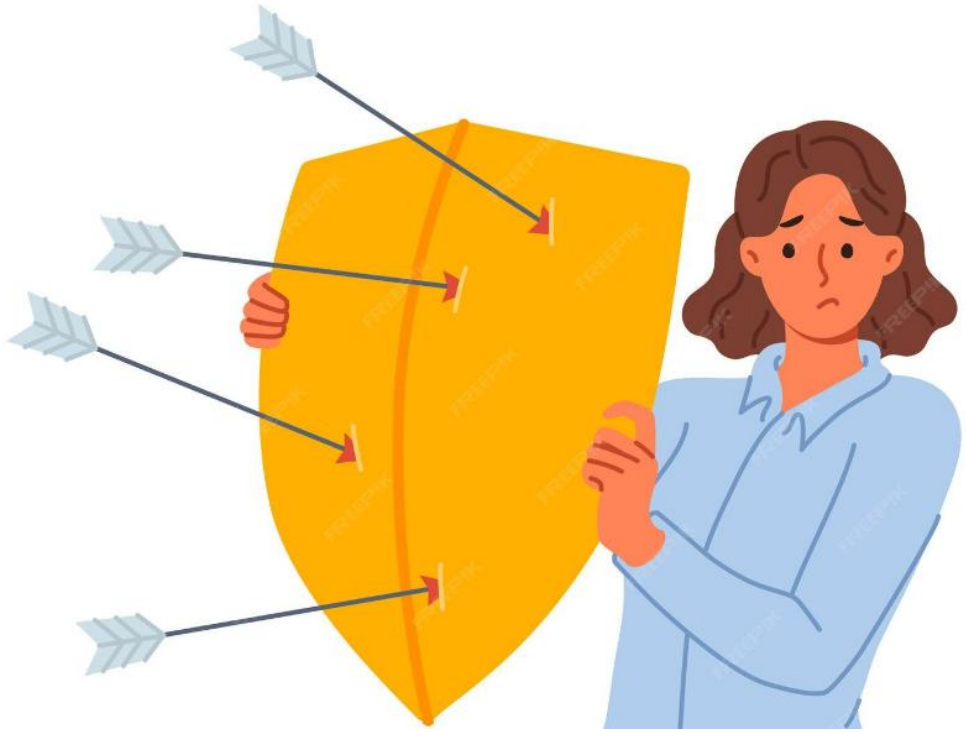
Vers qui se tourner
pour trouver de l’aide ?



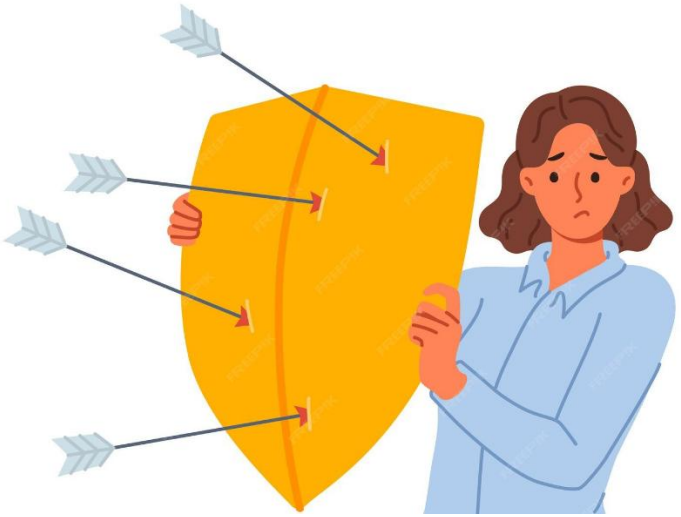
C-PROactif
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Façons légales acceptées de signalement

harcèlement moral, chocs verbaux violents, attitudes désagréables

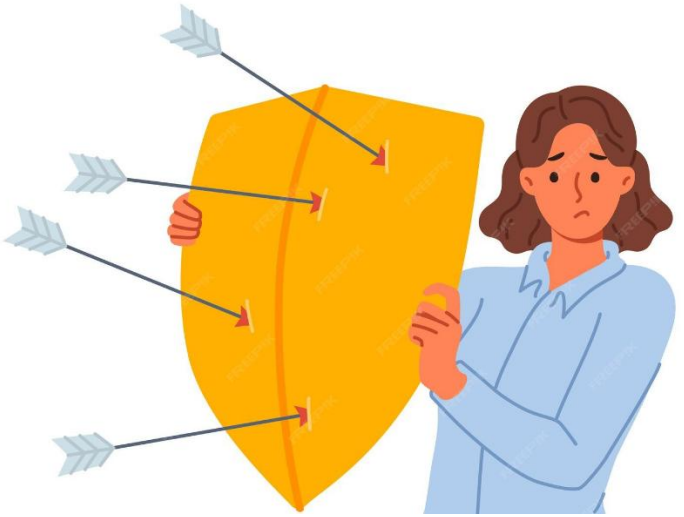


Nos interlocuteurs légitimes :



- **Employeur / RH**
- **CSE / référent harcèlement**
- **Médecine du travail**
- **Inspection du travail**
- **Défenseur des droits**
- **Plainte pénale**
- **Prud’hommes**

Comment les approcher ?



- **Employeur / RH** : courrier écrit recommandé (modèle service-public.fr ou code.travail.gouv.fr). Préciser faits, dates, propos exacts.
- **CSE / référent harcèlement** : alerte écrite ou droit d'alerte (déclenche enquête).
- **Médecine du travail** : consultation + certificat médical.
- **Inspection du travail** : signalement (confidentiel, peut enquêter).
- **Défenseur des droits** : si lien avec discrimination.
- **Plainte pénale** : au procureur ou commissariat (pour délit).
- **Prud'hommes** : saisine directe avec éléments présumant harcèlement.



Partage d'expérience

Partie 3

Le point de rupture
Comment préparer sa défense ?

C-PROACTIF
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Le harcèlement

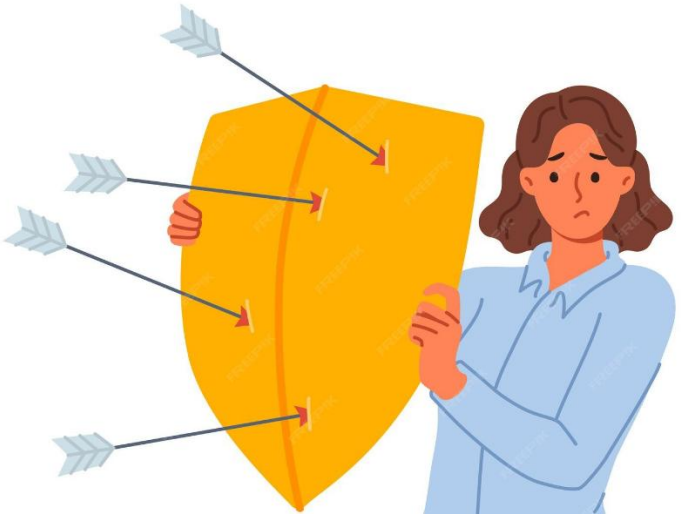
Nous devons préparer un dossier de preuves !

Mais lesquelles et comment ?



C-PROactif
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Différents niveaux de preuves



- Les preuves utilisables /utiles
- Les preuves inutilisables / inutiles
- Transformer les preuves inutiles en preuves utiles

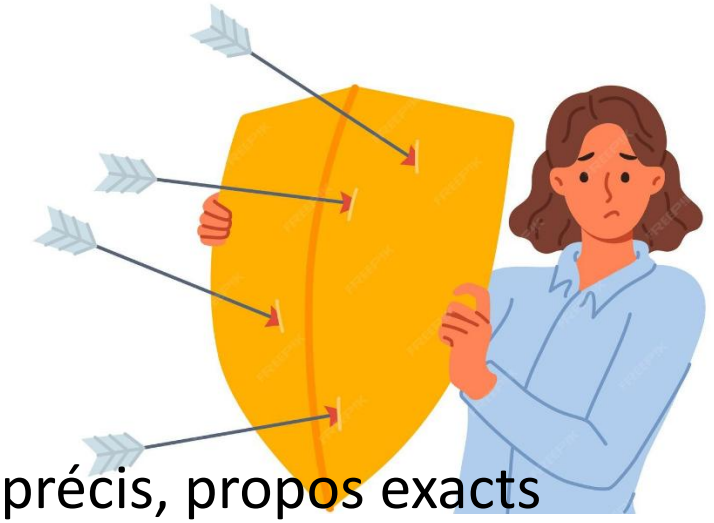
Différents niveaux de preuves



- **Les preuves utiles**
  - Journal chronologique détaillé (dates, faits précis, contextes).
  - Courrier immédiat à l'auteur + copie employeur/CSE récapitulant les propos (crée trace écrite).
  - Attestations témoins (collègues : nom, signature, pièce ID ; précises et concordantes).
  - Certificats médicaux (médecin traitant, psychiatre, médecin du travail) liant santé dégradée au travail.
  - Enregistrements clandestins (admis en prud'hommes si indispensable pour droit à la preuve ; jurisprudence récente).
  - Ensemble des faits présumant harcèlement (inversion charge preuve : employeur doit contredire).

- **Les preuves inutiles**
  - Plaintes verbales sans trace.
  - Témoignages anonymes ou familiaux seuls.
  - Faits isolés sans répétition prouvée.
  - Attente sans formalisation écrite.

Constituer un dossier probant pour prud'hommes ou pénal



1. Immédiatement, en situation

- Tenir un **journal chronologique détaillé** : dates, heures, faits précis, propos exacts tenus (même oraux), contexte, témoins présents, impacts sur votre santé ou travail.
- Envoyer **immédiatement un courrier écrit** (LRAR ou recommandé) à l'employeur, RH et/ou CSE : récapituler les faits, demander une enquête interne et cessation des agissements.
- Consulter rapidement la **médecine du travail** et votre médecin traitant : obtenir un certificat médical initial mentionnant le lien avec les faits (ex. : choc verbal, altération santé).
- Recueillir des **attestations de témoins** : collègues (nom, prénom, signature, pièce d'identité, faits précis et concordants).
- Conserver tous les éléments : mails, SMS, notes, comptes-rendus de réunions.

Constituer un dossier probant pour prud'hommes ou pénal



2. Pour renforcer le dossier

- Enregistrement clandestin de soi admissible si **indispensable** au droit à la preuve et proportionné → Cass. soc. 10 juillet 2024, n° 23-14.900 (application du revirement Ass. plén. 22 déc. 2023).
- Choc verbal violent en réunion peut être reconnu comme **accident du travail** (présomption d'imputabilité) → Cass. soc. 19 novembre 2025, n° 24-12.238.
- **Utile pour prud'hommes :** Présenter des **éléments précis et concordants** présumant le harcèlement (inversion de la charge de la preuve : employeur doit démontrer l'absence de harcèlement). Délai : 5 ans.
- **Utile pour pénal (art. 222-33-2 Code pénal) :** Prouver la **répétition** des agissements + altération santé + intention. Preuves plus strictes (témoignages concordants, certificats médicaux, enregistrements sous conditions).
- **= présomption d'AT (même si contexte de harcèlement antérieur).**



Avez-vous des questions ou des remarques ?

C-PROACTIF
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL



Partage d'expérience

Partie 4

Le temps de la reconstruction
Comprendre et grandir

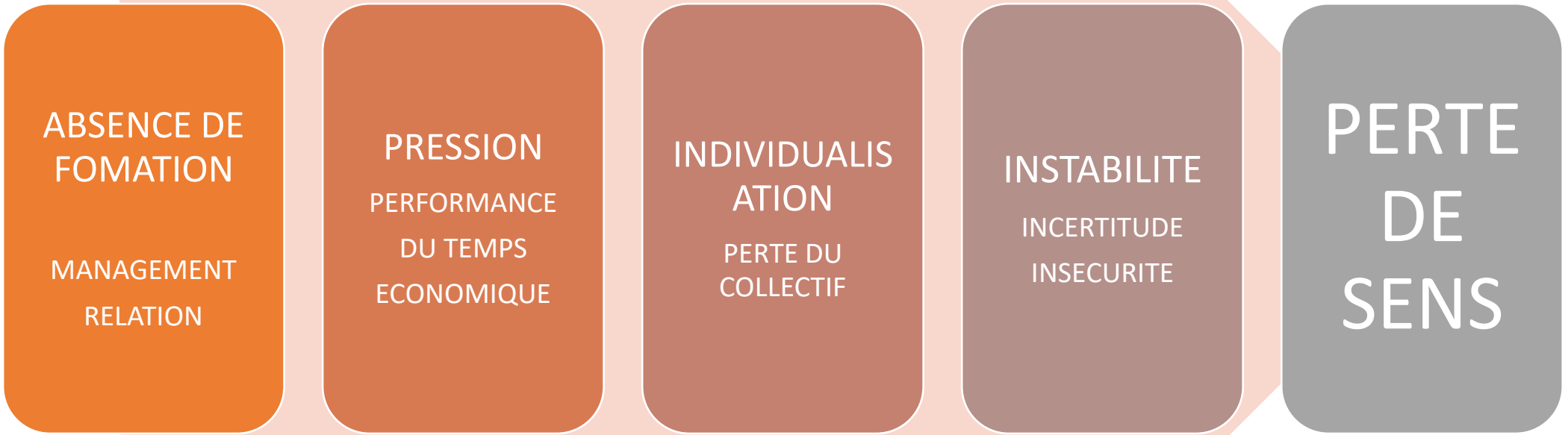
C-PROactif
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Le harcèlement dans une perspective chrétienne

Sans subir
Sans vengeance



C-PROactif
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL



@ Magali Heitz

C-PROactif
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Illustration relation David & Saül

Saül

Comparaison / Jalousie
Peur
Méfiance
Remise en cause de sa légitimité de roi
Insécurité
Il change de regard sur David
Il voit un danger

Saül craignait David, parce que l'Éternel était avec David…
1 Samuel 18 v 12

David

Au début, au service de Saül, relation de confiance

Un changement chez Saül qu'il ne voit pas donc il continu

Prise de conscience quand Saül veut le tuer
FUITE
Peur, fatigue, découragement
Ne reste pas seul (Jonathan)
Peut se venger mais ne le fait pas

« Que l'Éternel me garde de commettre contre mon seigneur, l'oint de l'Éternel, une action telle que de porter ma main sur lui ! »
1 Samuel 24 v 7

Briser la spirale de la violence

« Si quelqu'un te frappe sur la joue droite, tends-lui aussi l'autre joue » Matt 5:38-39

L'instruction de Jésus vise à **attaquer la conscience de l'oppresseur** plutôt qu'à subir passivement la violence :

- Il s'agit de **refuser l'humiliation** tout en refusant la vengeance, brisant ainsi la chaîne "violence-réaction-violence".
- Cet acte est une **provocation active** qui expose l'injustice du système de domination, invitant l'agresseur à reconsidérer sa propre conscience.
- Jésus lui-même a illustré ce principe en répondant à un garde qui l'avait giflé : *"Si j'ai mal parlé, fais voir ce que j'ai dit de mal ; et si j'ai bien parlé, pourquoi me frappes-tu ?"* (Jean 18:23), montrant qu'il défendait sa dignité sans répondre par la violence.

En résumé, **tendre l'autre joue** est un moyen de transformer une situation d'oppression en une occasion de **révéler la dignité de la victime** et de provoquer une prise de conscience chez l'agresseur, loin de toute idée de soumission ou de faiblesse.

Prière

Psaumes de David
7, 27, 31, 34, 52, 56, 18



C-PROactif

GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL



POUR ALLER PLUS LOIN !

Poursuivons le dialogue dans notre communauté de membres !

La Cafet'

C-PROactif
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL




« C'EST LUNDI ! JE PRIE ! »
12h30
à 13h
RDV TOUS LES LUNDIS POUR CONSACRER
NOTRE SEMAINE DE TRAVAIL AU SEIGNEUR
J'Y VAIS !

TRAJECTOIRE

...EN ROUTE VERS MA VOCATION !



Parcours pour les GDJ
(en 4 séances de 2h)

=> Orientation scolaire et professionnelle

=> Aider les jeunes à répondre à l'appel de Dieu sur leur vie

Pour en savoir +

C-PROACTIF
GLORIFIER DIEU PAR NOTRE TRAVAIL

Visitez notre site

c-proactif.org

Inscrivez-vous à

[notre newsletter](#)

[Contactez-nous](#)



© C-PROACTIF