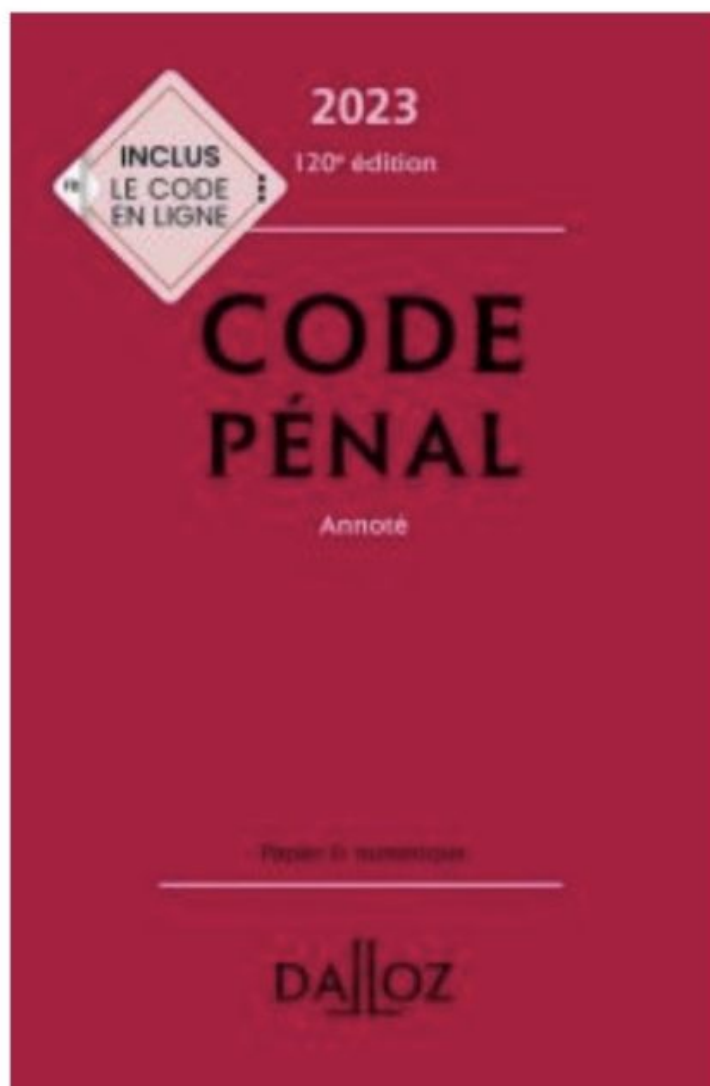
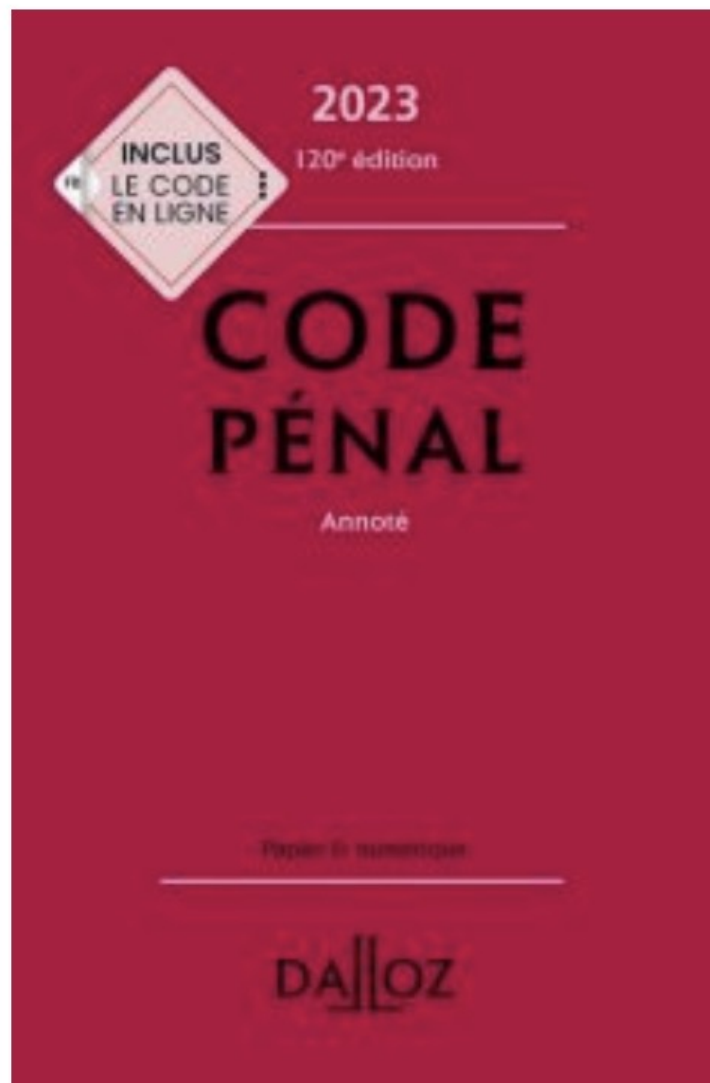


Harcèlement moral au travail : que faire pour se défendre sans l'aide des syndicats islamogauchistes ?

écrit par Maxime | 22 octobre 2023





On entend énormément parler de harcèlement sexuel. On a pu croire récemment que tout homme connu et viril aura droit à des accusations de viols contre lesquelles il est impossible de se défendre bien souvent. Cela s'est un peu calmé mais à l'époque de « Me too » les accusations de violences sexuelles tombaient sans discontinuer.

Bien sûr, le harcèlement sexuel est inadmissible. Cependant, il me semble plus flatteur d'être dragué de façon un peu maladroite ou lourde, que d'être violenté moralement avec une intention de nuire à sa victime pour lui faire du mal. Evidemment, dès qu'il est question directement ou indirectement d'obtenir une faveur sexuelle par la menace ou

le chantage, on bascule sur un autre registre totalement répréhensible, à bon droit. Le harcèlement sexuel n'est finalement qu'une variété de harcèlement moral qui a fini par éclipser le cas général, celui du harcèlement sans enjeu sexuel.

En effet, on entend beaucoup moins parler dans les médias du cas général du harcèlement moral, par une accumulation de violences psychiques, qui est somme toute monnaie courante dans certains milieux de travail où les salariés sont maltraités et devraient selon certains collègues ou dirigeants considérer cela comme normal. La pression du groupe, la peur de perdre son emploi sont souvent telles que le harcelé commence par culpabiliser car il s'imagine que c'est sa faute s'il se trouve être la cible d'un collègue ou d'un supérieur.

Réprimé par le Code pénal, « *Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à*

- *une atteinte à ses droits et à sa dignité,*
- *ou une altération de sa santé physique ou mentale,*
- *ou une menace pour son évolution professionnelle ».*

La victime peut obtenir des dommages et intérêts versés par le harceleur qui encourt 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende.

Les risques anormaux encourus pour la santé mentale sont le principal critère du harcèlement moral, du fait de la volonté d'inférioriser un travailleur en le plaçant dans une situation périlleuse. Même si le travailleur est incompetent ou de mauvaise volonté, il doit être respecté et les conséquences de son incapacité à assurer des missions doivent être tirées dans un cadre légal si vraiment il accomplit mal sa tâche (convocation avant licenciement,

entretien préalable à huis clos et non humiliation publique devant les collègues par exemple). La plupart du temps, le harcèlement vise un travailleur normalement compétent mais qui suscite la jalousie ou qui est dans le collimateur du harceleur pour des raisons extraprofessionnelles (mode de vie, opinions...).

La sensibilisation aux risques psycho-sociaux n'est plus à la mode. C'était une notion dont on parlait beaucoup au début des années 2010.

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/risques-psychosociaux>

Il y avait eu des lois à ce sujet, des accords collectifs pour donner une bonne image des entreprises et administrations après les suicides chez Orange.

https://fr.wikipedia.org/wiki/Affaire_France_T%C3%A9l%C3%A9com

» **Les faits, sur la période 2006-2011, atteignent leur paroxysme en 2009 dans une période surnommée la « crise des [suicides](#) » – 35 suicides en 2008 et 2009[«] .**

Et puis... plus rien !!

Ah, si, la responsabilité environnementale des entreprises...

C'est en effet le développement durable qui a pris le relais dans la « performance extrafinancière » des entreprises... On se soucie désormais davantage de l'impact environnemental de l'action des entreprises que du caractère sain du climat social dans l'entreprise.

Sur le papier, l'un n'exclut pas l'autre ; dans les faits, on a plutôt l'impression que la montée en puissance de l'environnemental s'est faite au détriment du social,

passant au second plan voire au troisième plan car, entre temps, le sexuel s'est intercalé avec une sorte de hiérarchie faisant passer le harcèlement moral pour un petit joueur par rapport à la drague un peu trop lourde entre collègues.

L'environnemental a pris le pas sur le social dans la RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise) avec tout un tas de boîtes qui nous répètent à longueur de journée « aidez-nous à préserver la planète »... en exigeant moins d'elles

Par exemple, dans à peu près tous les hôtels courants, on nous annonce qu'il y aura moins de ménage au nom de la préservation de l'environnement. Pendant l'ère covidienne, les serviettes et les draps n'étaient changés qu'au départ du client, sous prétexte d'éviter au personnel d'être en contact avec le virus et puis finalement, cela s'est pérennisé sous prétexte environnemental.

La plupart des entreprises prétendent désormais chercher à agir dans le meilleur respect possible de l'environnement car elles sont formatées à cette fin dans le cadre de leur performance extrafinancière au sujet de laquelle des documents sont annexés aux comptes de l'entreprise.

Me too, responsabilité environnementale ; en 10 ou 15 ans le harcèlement moral, lui, a été... mis au placard.

Dans le même temps, le Code du travail s'est fait matraquer, depuis 2016 avec Hollande (introduisant, de plus, l'entreprise islamocompatible dans le droit du travail), puis à partir de 2017 avec Macron qui est arrivé dans le paysage comme un bulldozer rasant tout l'édifice de la protection du travailleur contre l'arbitraire, appliquant dans le monde du travail ses préceptes politiques.

Le fait d'avoir un président qui insulte régulièrement les Français donne aux profils ayant une tendance naturelle à harceler le sentiment d'être confortés dans leur penchant à

traiter les autres comme des moins que rien. L'élection d'Emmanuel Macron a été une catastrophe aussi pour le climat social et la dignité du travailleur français.

Dans la fonction publique, le harcèlement est également un grand tabou, l'adaptabilité faisant partie du statut du fonctionnaire en raison du principe de mutabilité du service public, ce qui facilite les dérives sous couvert de réorganisations, restructurations : *« avocate au cabinet Outrenoir, spécialisé dans la fonction publique et l'accompagnement des lanceurs d'alerte, Christelle Mazza estime que plusieurs faits concourent à garder tabous les comportements de harcèlement dans les collectivités. « La culture professionnelle fait que les fonctionnaires qui ne sont pas politisés, contrairement aux élus, sont soumis à l'autorité hiérarchique. La peur des représailles, qui existe dans toute organisation, est renforcée par le devoir de réserve du fonctionnaire et la culture du "pas de vague". L'emprise des missions de service public, de l'intérêt général qui prime avant toute autre chose, fonde une culture professionnelle participant à l'autocensure », décrypte-t-elle ».*

<https://www.lagazettedescommunes.com/855068/les-multiples-visages-du-harcelement-moral/>

La protection contre le harcèlement moral résultant d'une maltraitance professionnelle est un acquis des droits de l'Homme. Avoir le droit de ne pas être harcelé est un droit de l'Homme car le harcèlement met en cause la dignité du travailleur, bien au-delà du droit d'exiger que celui-ci effectue sa prestation de travail dans un temps et des conditions normales de productivité. Elle impacte la vie privée indument en hypothéquant la santé du travailleur.

Il s'agit, par exemple, d'avoir fait l'objet de façon répétée de reproches injustifiés, d'humiliations publiques, de vexations en se voyant confier des tâches ne

correspondant pas à ses fonctions, s'être vu confier un volume de travail impossible à traiter, avoir été tenu à l'écart du collectif de travail sans raison, avoir été appelé sur son téléphone personnel pendant son temps de repos pour se voir adresser des reproches professionnels. Le harcèlement peut provenir d'un collègue de même grade ou de grade inférieur également, avec dans ce cas plutôt des propos et attitudes désobligeants, plus difficiles à prouver.

On lit tout et n'importe quoi à ce sujet. Certains articles sur internet disent qu'il faudrait recourir à la médiation obligatoirement. Pire, ils incitent à aller voir tout un tas d'institutions et les syndicats pour trouver une solution... donc la plupart du temps aller quémander aux islamogauchistes un coup de main pour s'en sortir. Hors de question!

A mon avis, il ne faut pas suivre les articles qui préconisent la médiation des syndicats islamogauchistes. Il faut au contraire se prendre en charge soi-même à 100%. **Le travailleur du XXIème siècle doit s'émanciper des syndicats islamogauchistes en les tenant systématiquement à l'écart afin de se défendre seul.**

L'entraide patriotique est le relais naturel. Il faut que ces syndicats disparaissent à petit feu, confrontés à leurs contradictions, à leur dénaturation, qu'ils paraissent pour ce qu'ils sont : infréquentables !

Faire appel à un syndicat islamogauchiste, c'est le conforter dans son prétendu positionnement à gauche alors que par leur alliance avec les forces politiques pro-Hamas, pro-invasion migratoire, les moins hostiles à l'islamisme, ces syndicats ne défendent pas les intérêts de notre pays, ni ceux de la vraie gauche.

Les syndicats islamogauchistes se comportent comme des

partis politiques de la pire espèce, côtoyant NPA, LFI et consorts :

<https://www.laprovence.com/article/region/17139484617072/guerre-israel-hamas-marseille-le-mouvement-pro-palestinien-s-organise>

Le secrétaire général de la CGT du Nord placé en garde à vue pour « apologie du terrorisme » : <https://www.20minutes.fr/societe/4058808-20231020-guerre-hamas-israel-deux-syndicalistes-cgt-interpelles-lille-apologie-terrorisme>.

On lit ainsi sur « Ooreka » que face à un harcèlement moral, il faudrait préalablement informer les syndicats, entre autres affirmations fausses et absurdes:

*« le harcèlement moral au travail est parfois difficile à identifier, y compris quand vous en êtes victime. Il est également difficile à prouver. Si vous avez repéré des signes et pensez être victime de harcèlement **vous devez** prévenir vos supérieurs, la direction des ressources humaines, **les syndicats** et représentants du personnel, la médecine du travail, le service social (assistants sociaux du travail), **puis tenter une médiation**. Si cela n'apporte pas de changement à votre situation, vous pouvez porter plainte pour harcèlement au travail.*

*Bon à savoir : un salarié victime ou témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel, qui les dénonce, fait l'objet d'une protection. Il ne peut pas être sanctionné. Toutefois, le salarié **peut être poursuivi pour diffamation s'il a dénoncé les faits de harcèlement à des personnes autres que l'employeur ou les organes de contrôle du Code du travail** ([Cass. crim., 26 novembre 2019, n° 19-80.360](#)) ».*



Accueil

Risques
professionnels

Obligations de
l'employeur

Droits des

Télécharger la fiche

Le harcèlement moral au travail est parfois difficile à identifier, y compris quand vous en êtes victime. Il est également difficile à prouver. Si vous avez repéré des signes et pensez être victime de harcèlement vous devez prévenir vos supérieurs, la direction des ressources humaines, les syndicats et représentants du personnel, la médecine du travail, le service social (assistants sociaux du travail), puis tenter une médiation. Si cela n'apporte pas de changement à votre situation, vous pouvez **porter plainte pour harcèlement** au travail.



Bon à savoir : un salarié victime ou témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel, qui les dénonce, fait l'objet d'une protection. Il ne peut pas être sanctionné. Toutefois, le salarié peut être poursuivi pour diffamation s'il a dénoncé les faits de harcèlement à des personnes autres que l'employeur ou les organes de contrôle du Code du travail ([Cass. crim., 26 novembre 2019, n° 19-80.360](#)).

L'article de Ooreka fait tout pour dissuader le salarié de porter plainte (on l'incite à saisir un nombre impressionnant d'instances avant de traîner au tribunal son harceleur, on lui présente même cela comme une obligation) et on lui demande de solliciter les soutiens objectifs du macronisme, les syndicats islamogauchistes qui ne font que trahir la cause des Français.

Si la médiation a lieu, le harceleur a toutes les chances de s'en sortir impunément, en effet. Nul doute que ça le calmera et qu'il arrêtera car il aura compris que la victime ne se laisse pas faire. Mais en attendant, il aura cherché à tester les limites du harcelé, voir jusqu'où il pourrait aller l'emmerder, voir l'autre prendre 10 ans en quelques mois... Cela mérite-t-il l'impunité? Non, à mon avis, car une victime plus faible aurait pu succomber. **La médiation est pour le harceleur une chance que lui offre une victime qui a**

su comprendre qu'elle était harcelée. Mais combien de victimes se font dévorer par le harceleur en n'ayant jamais su se défendre, jamais su comprendre qu'elles étaient harcelées et non fautives et finissent en arrêt maladie longue durée avant de perdre ainsi leur emploi? Le harceleur ne mérite pas qu'on lui offre la médiation comme moyen de sauver sa peau.

Cet article de Ooreka est donc complètement faux et donne de mauvais conseils :

– les syndicats, pour la plupart islamogauchistes, n'ont pas à être prévenus ni associés à une quelconque procédure. Ils ne servent à rien aux Français, qui doivent s'entraider pour permettre peu à peu la disparition de ces syndicats qui ne sont que la réplique dans le monde du travail de LFI, la NUPES, NPA... ;

– la médiation n'est absolument pas un préalable obligatoire au dépôt d'une plainte.

Vous n'êtes pas tenu d'essayer d'arrondir les angles quand on vous a soumis à des faits de harcèlement, vous pouvez porter plainte directement contre votre harceleur avec un effet « douche froide » plus prononcé.

– si les faits sont avérés, il n'y a pas de diffamation dans le fait de les révéler à d'autres qu'à l'employeur ; la victime peut avoir besoin de « vider son sac » et l'employeur n'est pas forcément la meilleure oreille pour la reconforter.

Le Code du travail permet la médiation en matière de harcèlement au travail mais ne la rend nullement obligatoire.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006646215/2002-01-18

La médiation peut être utile quand on doute que les faits puissent réellement relever du harcèlement. Le simple fait pour un supérieur hiérarchique de juger négativement le travail d'un employé, si faute ou défaillance il y a, relève de ses fonctions et ne constitue pas un fait de harcèlement.

Les faits de harcèlement peuvent aussi être trop douteux pour que la victime soit sûre de pouvoir obtenir gain de cause dans les cas les moins prononcés ; elle risque elle-même d'être condamnée pour « dénonciation calomnieuse » en cas d'échec des poursuites. C'est dans de tels cas que la médiation peut être utile pour obtenir de se faire respecter.

Mais dès lors que vous avez un collègue ou supérieur qui, d'évidence, s'acharne, vous n'êtes nullement tenu d'aller voir la CGT, Solidaires, Sud etc. pour pouvoir obtenir que la peur change de camp et que votre harceleur se morde les doigts de vous en avoir fait baver.

Car, ici comme en matière de sécurité publique, il s'agit de faire *changer la peur de camp*.

Dans un premier temps, la victime observe une accumulation de comportements qui commencent à l'affaiblir moralement, une succession d'attitudes dégradantes qui sont des indices de harcèlement. Cette période est très pénible à vivre car on ne sait pas comment réagir. On subit et on se sent désemparé. On a le sentiment de ne pas avoir assez d'éléments tangibles pour arriver à dénoncer et faire cesser de ressentir ce poids qui s'accumule.

Puis vient le moment de la prise de conscience, où l'on a compris qu'on est harcelé. Dans ce cas, la victime, si elle dispose d'assez d'éléments probatoires, redevient maître de la situation. Elle a plutôt intérêt à laisser le harceleur poursuivre dans sa conviction d'impunité, pour obtenir le plus d'éléments probatoires possibles, afin d'être sûre que

sa plainte à venir sera instruite et prise au sérieux. Quand ce tournant se réalise, la victime retrouve un peu de « souffle » car elle sait qu'elle va pouvoir reprendre de l'air et regagner son honneur. L'important est d'avoir assez de preuves et la dématérialisation du monde du travail facilite les choses avec les échanges de mails.

Un harceleur vous tiendra dans ses rets comme une araignée qui a attrapé un insecte. Il cherchera à voir combien de temps vous allez tenir mais le jour où vous aurez craqué, vous ne serez plus en état de travailler et vous n'aurez plus la force de le dénoncer car il vous aura progressivement vidé de votre énergie. Il vous aura bouffé. Et pour ça il mérite de payer cher dès que vous aurez identifié avec certitude les signes certains d'un harcèlement (qui suppose des agissements répétés).

Le harcelé souvent est dans le déni car il se croit assez fort pour supporter des attitudes « limites » et pense que c'est lui qui n'est pas assez souple. Ce pourquoi il va se laisser grignoter petit à petit. Bien sûr, il peut y avoir des harceleurs particulièrement idiots, qui violentent leur victime sans aucune subtilité. Dans ce cas, il sera aisé de les faire licencier ou condamner (l'employeur ayant une obligation de sécurité vis-à-vis du salarié qui l'oblige à tenir à l'écart le harceleur, en le licenciant notamment puisque le harcèlement est une faute professionnelle grave), à condition d'avoir des preuves suffisantes (écrites de préférence, les témoignages pouvant être sujets à caution). Mais les harceleurs sont des pervers généralement plus subtiles dans leurs offenses, qui éprouvent d'ailleurs d'autant plus de plaisir que leur victime doute. Par exemple, celui qui se trouve confronté à des objectifs inatteignables va se sentir en situation d'incompétence et commencer par culpabiliser.

Quoi qu'il en soit, la meilleure stratégie paraît être d'évincer les syndicats islamogauchistes afin d'éviter de

leur permettre de profiter de l'occasion pour jouer un rôle d'intercesseurs entre le salarié et l'employeur. Ces syndicats ont besoin des difficultés des travailleurs pour garder un semblant de légitimité qu'ils apportent à la lie de la classe politique, la lie islamogauchiste de l'humanité.

L'émancipation (« empowerment ») des travailleurs français face aux syndicats islamogauchistes doit être un effort perpétuel d'aller à l'affrontement direct.

Il faut se défendre personnellement dans les affaires de droit du travail ou de la fonction publique (où l'on peut se défendre soi-même sans avocat, gratuitement). Il faut refuser que les syndicats interviennent à l'instance, refuser la médiation syndicale car le processus d'émancipation les tenant à l'écart concourt aussi à les marginaliser politiquement et rendre leurs paroles et actions altermondialistes (mais mondialistes quand même) inaudibles. Le recours direct en justice ou la négociation amiable et directe avec l'employeur sont à privilégier.

De plus, si l'employeur a l'obligation de faire cesser les faits de harcèlement, il n'est nullement nécessaire de le saisir avant de porter plainte contre le harceleur. On n'a pas besoin du paternalisme du patron pour régler ses comptes entre adultes.

Les patriotes se doivent de défendre les acquis de gauche qui vont dans le sens de la sauvegarde de la dignité de l'être humain. L'union des droites est un leurre car elle ne représente que partiellement ce qu'est la France, elle éclipse l'héritage de 1789 et 1936. Le travailleur français doit s'émanciper de la tutelle devenue illégitime des syndicats islamogauchistes qui usurpent le combat social des Français.