



FICHE « HARCELEMENT MORAL »

QU'EST CE QUE LE HARCELEMENT MORAL ?

Le harcèlement moral au travail est un phénomène complexe aux origines, formes et conséquences multiples, qui est pratiqué dans le but de nuire et de détruire une personne ou un groupe de personnes.

C'est un processus de destruction mentale qui, par **la fréquence et la répétition** dans le temps, peut conduire à la maladie mentale et, dans les cas extrêmes au suicide.

LES PRINCIPAUX TYPES DE HARCELEMENT

Verticaux descendants : d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné,

Horizontaux simples : d'un travailleur vers un autre travailleur,

Horizontaux collectifs : d'un groupe de travailleurs vers un collègue
verticaux ascendants : d'un ou plusieurs salariés vers leurs supérieurs hiérarchiques (plus rares).

ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU HARCELEMENT MORAL

Selon la loi du 17 janvier 2002, 3 éléments permettent de caractériser le harcèlement moral :

- ▶ **Des agissements répétés,**
- ▶ **Une dégradation des conditions de travail,**
- ▶ **Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale, ou à l'avenir professionnel du salarié.**

COMPORTEMENTS INCRIMINÉS

Tels qu'ils ressortent de la jurisprudence ils peuvent être regroupés en trois catégories :

- ▶ **Les problèmes relationnels au travail : isolement, agression, discrédit.**
- ▶ **La manipulation du travail en termes de privation ou de surcharge, l'absence de reconnaissance.**



- ▶ **Les atteintes directes à la personne en tant qu'individu (mépris, discrédit, rumeurs...).**

DISPOSITIONS CONCERNANT LA PREVENTION

Obligation de prévention des employeurs : la reconnaissance du harcèlement moral au travail aboutit à une obligation de prévention à la charge de l'employeur, qui a aussi une obligation de résultat. L'employeur doit donc protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

L'administration a un devoir de protection de ses agents en application de l'article II de la loi du 13/7/83. Ce devoir de protection concerne la santé physique et mentale de l'agent.

PROTECTION DES FONCTIONNAIRES

L'article 178 de la loi du 17-1-2002 transpose l'article 122-49 du code du travail. Il introduit un article 6 quinquies à la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements

répétés de harcèlement moral qui ont pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel »

Un arrêt du conseil d'Etat du 11 juillet 2011 répare la charge de la preuve qui incombe à la victime. Cet arrêt de la Haute juridiction fera date. Le fonctionnaire ne devra plus faire la preuve qu'il a été victime d'un harcèlement moral, il devra établir les faits qui permettront de « *présumer l'existence d'un harcèlement* ».

Ce sera à l'administration de produire, en sens contraire, une « *argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement* »

Extrait du guide sur la prévention des risques psychosociaux Direction générale des Finances publiques RH2C septembre 2011 :

« *Pour répondre à ses obligations, l'employeur se doit de mettre en œuvre tous les moyens dont il dispose pour éviter que des cas de souffrance s'instaurent dans le cadre professionnel, que ces situations procèdent de questions de management, d'organisation ou du champ relationnel.*

À cet égard, il doit :

- ▶ *se garder d'avoir un comportement humiliant ou vexatoire à l'égard des salariés ;*
- ▶ *faire en sorte que les salariés aient une attitude respectueuse entre eux ;*
- ▶ *prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou sanctionner ces actes (obligation de résultat) : il engage sa responsabilité pénale s'il a commis une infraction à la législation sociale ; sa responsabilité civile pourra être engagée pour réparer une faute commise (ou une négligence) au regard de son obligation de sécurité et même s'il n'a commis aucune faute car il doit répondre des faits dommageables commis par des tiers exerçant, de fait ou de droit, une autorité sur son personnel ;*
- ▶ *prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ou sexuel.*

Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- ▶ *le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de*



harcèlement moral visés au premier alinéa ;

- ▶ *le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*
- ▶ *ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés (art. 1152-2 du Code du travail).*

Le fait pour un salarié d'accuser à tort son employeur de harcèlement moral ou sexuel est constitutif d'une faute grave (Cour cass. soc. 18 février 2003). »

QUELQUES CONSEILS

Le harcèlement moral et psychologique au travail est, par ses aspects sournois, souvent difficile à identifier y compris par les personnes qui en sont victimes et surtout à prouver.

Néanmoins, dès connaissance par les camarades de la section d'une situation susceptible d'être caractérisée comme harcèlement moral, quelques conseils pratiques peuvent aider les salariés concernés :

- *veiller à ce que l'agent ne reste pas isolé et, autant que faire se peut, réagir le plus tôt possible pour éviter que la situation perdure ou se dégrade ;*
- *la section et les représentants du personnel ont un pouvoir d'interpellation. Ils peuvent donc demander audience auprès du chef de service, du Directeur, du responsable RH. Ils peuvent aussi intervenir au CTP, au CHS ;*
- *Dans le cadre d'une demande d'audience formulée par l'agent, le faire toujours accompagner d'au moins un représentant du personnel ou du syndicat ;*

- Inviter l'agent à consulter le médecin traitant et/ou le médecin de prévention, contacter l'assistant de prévention pour l'informer de la situation lui conseiller de noter dans un carnet personnel tous les faits et le cas échéant la présence des témoins ;
- Demander les témoignages des collègues ;
- droit d'alerte et droit de retrait : si l'agent estime raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité l'agent peut exercer son droit de retrait. Le droit de retrait permet à un agent d'arrêter le travail en raison de la dangerosité potentielle présentée par la poursuite d'activité et de contraindre l'administration à respecter son obligation légale de prévention et de sécurité. L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte (guide pratique 3/6 de la DGAFP)...

LA PROCÉDURE D'ALERTE

Texte extrait du guide pratique 3/6 (édition janvier 2012) de la DGAFP :

« Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif

raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection

Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent.

À cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause.

De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service. »

Commentaire CGT : S'il n'est pas en situation de le faire l'agent peut mandater un camarade du syndicat (secrétaire de section par exemple) pour apposer une mention sur ce registre spécial à la condition de lui donner un mandat écrit pour le faire. Un membre du CHSCT n'a pas besoin de cette formalité et peut directement apposer une mention sur ce registre.

FICHES TECHNIQUES - N° 1

