



Harcèlement

Moral - Sexuel - Cyber - Institutionnel

Définition

Harcèlement : Il peut être moral, sexuel ou encore managérial ou cyber. Les relations de travail peuvent être sources de tensions ou de contradictions. Il faut alors les mettre au débat et effectuer un travail collectif de conciliation des visions différentes du travail. A défaut, ces situations suscitent de la souffrance et donc du harcèlement. Mais il faut différencier la querelle, le désaccord même vif ou profond, du harcèlement. La barrière est parfois mince entre la banale dispute et les abus de pouvoir, menaces et humiliations.

Au sens juridique

Pour qu'il y ait harcèlement, 3 principes doivent être réunis :

- ◆ La répétition des agissements hostiles, ceux-ci pouvant être de plusieurs natures ;
- ◆ La dimension persécutive : visant une même personne ou un groupe d'agents ;
- ◆ Les effets destructeurs de la personne par des atteintes à sa dignité, sa santé, son devenir professionnel.

Le harcèlement doit avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de l'agent susceptible de porter atteinte à ses droits, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les différentes formes de harcèlement moral

Le harcèlement moral

Il consiste en des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits, à la dignité et/ou à la santé physique ou mentale.

Cyber-Harcèlement voir la définition du harcèlement moral, ce type de harcèlement est introduit par la loi de 2018.

Attention : l'agent victime doit apporter la preuve d'une « altération de sa santé physique ou mentale » pour que le cyber-harceleur soit sanctionné sur le fondement de ce texte.

Le harcèlement managérial

Il découle du harcèlement moral quand celui-ci se manifeste à l'égard d'un collectif, au travers des méthodes de management. Ainsi, certaines méthodes de gestion du personnel dégradent sensiblement les conditions de travail et peuvent mettre en péril la santé et la sécurité des salariés.

Quelques exemples : les fortes pressions sur les résultats à atteindre, fixer des objectifs sur-réalistes, la surveillance de tous les instants, les directives contradictoires, les exigences de productivité et de qualité inconciliables, la mise en concurrence des salariés, la flexibilité des horaires et des lieux de travail, la gestion autoritaire des agents lorsque des préjudices sont subis ou susceptibles d'être subis.

Le harcèlement sexuel

Il s'agit d'un délit pénal. Dans le cadre des relations de travail, le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses. **Le cadre légal l'explicite et différencie 2 cas :**

-« constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

-« Est assimilée au harcèlement sexuel, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Les textes en vigueur (cf. annexe pour plus de précision)

Générique :

Code pénal Article 222-33-2

Code du travail Article L. 1152-1 et 4121-1 et 4121-2

Loi du 3 août 2018 article 222-33-2-2

Fonction Publique :

Loi 83-634 du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors, modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, article 6 – 6 bis – 6 ter A – 6 ter – 6 quater A – 6 quinquies

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, article 1

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982, article 2-1 et article 51

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, du harcèlement et d'agissements sexistes dans la FP

Note Ministère de la Justice du 8 février 2021 sur la mise en œuvre du Décret n°2020-256 du 13 mars 2020

L'objectif du harcèlement (moral ou managérial ou cyber)

Individuel : Il cherche l'humiliation ou la destruction de l'autre dans le but d'une valorisation personnelle ou de son pouvoir social

Stratégique : consiste à pousser la victime à partir d'elle-même

Institutionnel : est une dérive organisationnelle par une déstabilisation des fonctionnements internes conduisant à l'épuisement professionnel.

La victime

Elle peut être un agent titulaire ou non-titulaire. Il n'existe pas de profil type. Une personne fragile est une conséquence du harcèlement et pas une cause.

Dès les premiers signes de tensions, brimades, pressions, l'agent ne doit surtout pas se murer dans le silence et rester isolé.

La victime reconnue est ainsi protégée contre le licenciement, la discrimination ou toutes formes de sanction. De même, pour toute personne dénonçant des faits de harcèlement.

➔ Victime ou agresseur, les deux sexes peuvent être concernés par le harcèlement.

Remarque L'agent-auteur est passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave).

Qui harcèle ?

S'il n'existe pas de profil type « harceleur », celui-ci peut agir sans en avoir conscience. Ce n'est pas non plus le seul fait du cadre ou du supérieur hiérarchique. Le harcèlement peut être à l'initiative d'un collègue, mais aussi d'un agent à l'encontre de son supérieur, ou d'un collectif à l'égard d'un agent, voire d'un cadre.

Le « harceleur » peut donc être un collègue, un collectif ou encore l'institution, mais également un intervenant extérieur, un partenaire, un public...

Les causes du harcèlement peuvent être multiples : Il peut être volontaire, gratuit et pervers mais aussi involontaire par une série de stupidités et l'absence de dialogue. Ce dernier peut souvent se résoudre par l'échange entre les personnes concernées.

Mais il peut également être induit par une politique générale d'encadrement, de « management » au travers, entre autre, de l'organisation du travail.

Comment se défendre du harcèlement?

Rôle & obligations de l'Administration

En tant qu'employeur, elle se doit en amont de préserver la santé et d'assurer la sécurité de ses agents via des actions d'informations et de formations à destination des agents (cadres et agents).

Si elle a connaissance de faits, elle doit agir immédiatement pour les faire cesser. Pour cela, son action doit être double : protection de la victime / sanction de l'auteur.

L'administration a une obligation légale de résultat dans sa protection aux agents-victimes. (cf. *annexe*)

Attention En l'absence de mesures durables pour protéger les agents dans le cadre de cette situation, l'administration s'expose à des sanctions. (*Cass. Soc. 12 avril 2018, n°16-29072 – Cass. Soc. 17 octobre 2018, n°17-17958*).

Les interlocuteurs

Syndicats, mandatés au CHSCT-D, inspecteur du travail, médecin du travail, médecin traitant et le juge.

Les mandatés au CHSCT disposent d'un droit d'alerte en cas d'agissements avérés de harcèlement. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit immédiatement procéder à une enquête afin de mettre un terme à cette situation sans délai.

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles (ex. : mutations ou transformations de postes) lorsqu'il constate une altération de l'état de santé physique et mentale du salarié ; l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce

Les alertes

Aggressions verbales (menaces, injures, discriminations), comportements ou propos méprisants ou dégradants surtout en présence de tiers.

Mise au placard : peu à pas d'intérêts au travail effectué, tâches inutiles, redondantes ou absurdes, absence d'information sur l'organisation du travail, manque de moyens, absence de convocation aux réunions, absence de dialogue, omission du nom dans l'organigramme, refus de formation professionnelle, dépossession progressive des attributions, retrait d'avantages en nature, privation de primes, carrière stagnante, affectation dans un bureau sans matériel, local inadapté ou isolé, etc.

Des conditions de travail anxiogènes, génératrices de burn-out : surveillance permanente et tatillonne exercée par un supérieur hiérarchique, fixation d'objectifs inatteignables, délais impossibles à tenir, injonctions contradictoires, etc. L'impatience ou les demandes insistantes de travail à toute heure du jour et de la nuit, le week-end ou pendant les congés peuvent être révélatrices d'un harcèlement.

Attention Prises isolément, ces pratiques ne constituent pas en elles-mêmes des actes de harcèlement. C'est leur répétition et leurs conséquences néfastes sur la personne et ses conditions de travail qui actent la réalité du harcèlement.

MOYENS D' ACTIONS

La Médiation

Avant tout contentieux, la victime de harcèlement ou la personne mise en cause peut engager une procédure de médiation. Le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties. Il peut s'agir d'une personne appartenant à l'entreprise. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties et tente de les concilier. Si la conciliation échoue, il les informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

En justice pénal

Qui peut aller en justice ?

Le salarié-victime, épaulé dans cette démarche par le syndicat s'il le souhaite, notamment *via* l'action en substitution ou en se constituant partie civile.

Toute organisation syndicale représentative, avec l'accord écrit de l'agent, peut engager à sa place une action devant le Tribunal Administratif et se constituer partie civile devant le juge pénal.

L'agent peut toujours intervenir à l'instance ainsi engagée et y mettre fin.

Quatre conditions cumulatives pour caractériser le harcèlement

- ◆ Des agissements susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.
- ◆ L'existence d'un comportement répétitif,
- ◆ La (possible) dégradation des conditions de travail,
- ◆ La survenance – ou le risque de survenance – d'un

Les preuves recevables

Il n'est pas nécessaire de démontrer l'intention malveillante du harceleur (*Cass. crim. 17 oct. 2017, no 16-86075.*) Le salarié ne doit pas prouver le harcèlement mais présenter des éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Tous les supports sont, *a priori*, recevables : courriers, courriels, sms, vidéos, certificats médicaux, etc.

D'une manière générale, les juges considèrent que « le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ».

Les enregistrements audio et vidéo sont, selon nous, justifiés par le contexte particulier du harcèlement. Quand les actes du harceleur ont lieu dans l'intimité d'un bureau et sans témoin, les enregistrer à son insu est le seul moyen d'apporter des éléments probants à la juridiction.

Devant le juge pénal, en revanche, la preuve est totalement libre. Selon l'article 427 du Code de procédure pénale « hors les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve et le juge décide d'après son intime conviction. » (*Cass. soc. 9 nov. 2016, no 15-10203.*)

Attention la dénonciation calomnieuse Si les accusations sont proférées par voie de presse ou sur les réseaux sociaux. De plus, si la mauvaise foi de l'agent est établie, alors ce dernier encourt des poursuites judiciaires pour dénonciation calomnieuse au sens de l'article 226-10 du Code pénal.

Attention Action en justice pour harcèlement managériaux : Bien que subi collectivement, l'action judiciaire reste individuelle car le préjudice doit être personnel. Pour autant, il est possible de faire un regroupement des demandes devant le juge lors de harcèlements multiples d'un même auteur. Pratique que la CGTPJJ conseille.

Les répercussions sur la santé

Il est possible de repérer différents symptômes ou troubles liés au harcèlement

Physique ou physiologiques

Troubles fonctionnels digestifs (nausées, maux de ventre)
Troubles cardiovasculaire, douleurs, migraines
Troubles du sommeil, vertiges...

Comportemental

Addictions
Troubles obsessionnels, irritabilité
Fuite, inhibition, baisse de l'ambition
Boulimie, anorexie, désordres alimentaires
Baisse de la libido

Intellectuels

Problèmes de concentration
Difficultés à prendre des initiatives
Problèmes d'organisation, de gestion

Émotionnels

Crise de larme, tristesse
Perte de confiance en soi
Troubles de l'humeur, agressivité

Psychologiques

Fatigue, nervosité, sensibilité accrue
Perte de sens du travail
Cauchemars, angoisses, anxiété
Confusions, perturbations de la perception, dépression, image de soi
Stress post-traumatique

Attention : les problèmes de santé peuvent conduire à des difficultés au travail et ainsi produire une inversion de cause à effet.

➔ L'alerte du CHSCT a ici toute sa place comme acteur de prévention, d'action et de contrôle.

Le harcèlement est un danger grave et imminent pour l'agent, il doit donc être pleinement pris en compte par le CHSCT.

Le CHSCT a la possibilité d'user de plusieurs moyens d'action telle que l'enquête, l'expertise, l'alerte à l'administration, le rappel des obligations de l'employeur....

Ne supprimons pas les CHSCT !