



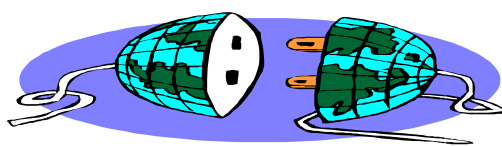
# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale



## SAFPT – UNION DEPARTEMENTALE DU VAR

Tél.04 94 14 31 04 – Portable.06 12 26 21 06

**S.A.F.P.T**



**WWW.SAFPT.ORG**



# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Juin 2003

*Ce document a été conçu et réalisé par :*

*La Commission de travail*

*« Le Harcèlement »*

*mise en place par le SAFPT-UD-VAR*

*Composée de :*

*Chris Auroire La Garde*

*Joseph Gea Le Pradet*

*Même s'il n'a pas la prétention d'être parfait,  
Il se veut un manuel simple et accessible, destiné à aider les  
Représentants du SAFPT à exercer leurs  
responsabilités syndicales.*

**Logiciel Réalisé par Mr CAMILIERI Thierry  
du S.A.F.P.T – UD VAR**

Z.I Toulon Est - 1041, av.de Draguignan  
Centre Afuzi - Bastide Verte  
B.P.368 - 83085 TOULON CEDEX 9  
Tél. 0825 12 01 03 - Fax. 04 94 14 09 69



# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

## Préface

*Dans le cadre des réunions tenues par le Conseil Syndical du S.A.F.P.T – UD – VAR , il a été décidé de mettre en application l'idée lancée par L'Union Départementale du Var , à savoir créer des Commissions de travail réunissant les responsables syndicaux des différentes sections SAFPT Varoises et ce , autour de thèmes d'actualité. Si le travail accompli par les membres de chaque Commission a été considérable et a demandé beaucoup de temps et de recherche , il a également permis un travail mettant en commun les compétences de chacun et ce , afin d'aider les représentants du SAFPT dans leurs démarches pour faire appliquer les textes qui nous régissent et défendre au mieux les droits des agents territoriaux.*

*En tant que responsable du S.A.F.P.T – UD – VAR, je remercie personnellement toutes ces personnes pour leur investissement et tiens à leur dire la fierté que j'éprouve à avoir auprès de moi des Collaborateurs aussi dynamiques ayant pour objectif un SAFPT à la hauteur de ses ambitions.*

*Yolande RESTOUIN  
Secrétaire Générale Adjointe Nationale  
Secrétaire Générale de l' UR - PACA  
Responsable du S.A.F.P.T – UD – VAR*

Parties

SOMMAIRE

Pages

2	Introduction	5
3	Définition du harcèlement	6
4	Conséquences du harcèlement	9
5	Agissements hostiles	11
6	Mieux connaître les harceleurs	13
7	Conseils d'urgence	15
8	Comment réagir	16
9	La loi , les amendements	19
10	Modèles de lettres à adresser	28
11	Bibliographie	32

## INTRODUCTION

Le harcèlement moral a toujours existé en milieu de travail. Ce n'est pas une pratique nouvelle, mais sa dénomination est toute récente. Une absence de soutien ou de reconnaissance de la part de la hiérarchie ou des collègues est un des facteurs aggravants de ses effets.

Afin de pouvoir décemment répondre aux questions qui nous seront posées, nous avons essayé de déblayer le terrain. Il nous paraît évident que nous, responsables syndicaux et délégués du personnel, ne pourrions jamais nous substituer aux médecins, aux juristes. Nous serons là pour répondre à l'urgence, guider, écouter, accompagner, conseiller, défendre syndicalement.

Dans ce dossier nous définissons le harcèlement, pointons du doigt qui sont les victimes, les harceleurs . Nous parcourrons également les circonstances qui font naître cette situation, les conséquences pour l'individu et vous dévoilerons le cadre juridique dans lequel nous pouvons nous débattre pour obtenir protection ou réparation.

Ce dossier n'a pas la prétention d'être exhaustif, qu'il soit pour vous un guide de première intervention, une marche vers d'autres explorations.

Les membres de la commission « Harcèlement »

## LE HARCELEMENT

Il naît de façon anodine et se propage insidieusement.

**IL EST POSSIBLE DE DETRUIRE QUELQU'UN JUSTE AVEC DES MOTS , DES REGARDS , DES SOUS – ENTENDUS : CELA SE NOMME VIOLENCE PERVERSE OU HARCELEMENT MORAL**

### DEFINITION

**Le harcèlement professionnel est un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est victime :**

Le terme comportement qui peut englober des attitudes passives ou des omissions a été préféré à celui d'agissements qui suppose des attitudes actives ;

L'expression perturbant l'exécution du travail a été préférée à perturbant l'exécution du contrat de travail afin de permettre l'utilisation de cette définition par les travailleurs de la fonction publique ;

Le terme victime a été délibérément choisi pour insister sur la dangerosité des conséquences du processus d'une usure mentale que constitue nécessairement un harcèlement ;

La position hiérarchique de l'auteur du harcèlement n'exerce aucune influence sur la qualification juridique : ce peut être l'employeur ou un supérieur hiérarchique, voire un collègue de même niveau.

**PAR HARCELEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL, IL FAUT ENTENDRE TOUTE CONDUITE ABUSIVE se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail.**

Cette guerre psychologique sur le lieu de travail regroupe deux phénomènes :

- l'abus de pouvoir, qui est démasqué très vite et pas forcément accepté par les salariés,
- la manipulation perverse, plus insidieuse à se mettre en place et qui fait d'autant plus de ravages.

**L'expérience nous apprend à considérer quatre cas de harcèlement :**

**1°/ Le harcèlement " institutionnel " de stratégie d'entreprise** qui tend aux " dégraissages " en évitant de payer des indemnités, ou bien aux fusions réalisées en faisant l'économie d'un plan social.

Il permet aussi aux entreprises peu scrupuleuses d'empocher les nombreuses aides à l'emploi, puis, de se débarrasser des nouveaux venus juste après les délais légaux, pour en reprendre d'autres et bénéficier encore de la manne de l'état....

C'est le harcèlement de l'arnaque par excellence

**- Augmenter le rendement et le profit en faisant effectuer de plus en plus de travail, avec de moins en moins d'effectifs, payés de moins en moins cher.**

Eh...oui !!! Du temps de l'esclavage, on pouvait utiliser le bâton pour faire avancer le travail, mais cela a été aboli (ou presque)... Il n'est plus question d'utiliser la carotte non plus, les travailleurs s'y refusent.....

Alors, comme il ne reste plus rien, on utilise la pression, alimentée par la conjoncture économique, l'endettement, et l'attachement que les travailleurs ont pour « leur » entreprise.

Mais là, si le harcèlement arrive, il ne faut pas chercher très loin : c'est que l'encadrement est totalement incompetent. Beaucoup de sociétés n'ont pas besoin du harcèlement pour être très compétitives, voire même font la chasse à ce procédé qui coûte et coûtera de plus en plus cher.

Désolé, mais pour tous les managers qui installent la « psycho-terreur », il faudra retourner à l'école et revoir vos leçons.

L'animation d'équipes de travail ne s'improvise pas, et on n'apprend pas le charisme dans les livres .

C'est le harcèlement des lâches et des incompetents qui ont peur parce qu'ils ne peuvent pas tenir leur place.

**-3°/ Le harcèlement pervers** qui se décline à l'infini.

En fait, le harceleur se présente surtout comme un vampire :

il ne manifeste sa véritable nature que dans les coins déserts, sans témoins. Il est très séduisant, vous met facilement en confiance, vous fait raconter votre vie privée pour pouvoir vous la renvoyer en pleine face lors de ses attaques. Il vous parle aimablement devant autrui, il vous ignore ou vous humilie lorsque vous êtes seuls.

Il a surtout ceci en commun avec Dracula, c'est qu'il suce l'énergie de ses victimes jusqu'à épuisement total de celles-ci, et qu'il n'est jamais rassasié. Après une victime, il y en aura **TOUJOURS** une autre ; il lui faut de la chair fraîche, sans arrêt. Nul n'est à l'abri.

Sa séduction est telle qu'il arrive à monter toute la société contre vous.... même vos amis s'il en connaît..... il ferait se battre des montagnes.

Un point faible :

comme ses congénères, il craint la lumière, et braquez un projecteur sur ses agissements cachés, il tombe en poussière..... sauf s'il a réussi à accumuler les petits travers du supérieur hiérarchique qui se trouve obligé de le protéger.....

Pour exemple : La secrétaire du directeur qui " s' amuse " à harceler ses subordonnés qui, soit se trouvent licenciés, soit donnent leur démission parce que ladite secrétaire connaît la maîtresse dudit directeur, et se trouve amie avec sa femme.....

**-4°/ Le harcèlement disciplinaire** qui peut avoir plusieurs buts : amener la victime à comprendre

qu'elle doit " entrer dans le moule ", la punir si elle ne le fait pas, et terroriser les témoins de ces violences pour s'en faire craindre en leur suggérant ce qu'il peut leur arriver.... C'est la catégorie utilisée contre les délégués et autres élus ou contre tous ceux dont le charisme ou la compétence fait de l'ombre.

Il sert aussi à se débarrasser des individus " trop malades ", qui ont " trop " d'arrêts de travail, des femmes qui ont eu l'imprudence d'annoncer leur grossesse à des " collègues " avant d'en faire la déclaration officielle à l'employeur.

On peut y classer aussi les délits de " sale gu..... ", le racisme, la jalousie.....

L' infirmier qui dénonce une maltraitance, le comptable qui n'est pas d'accord sur des malversations, la secrétaire qui voit passer des pots-de-vin, tous les témoins gênants.....

## Autre terme : le Mobbing

### Le Mobbing, qu'est ce que c'est ?

Il est considéré comme du harcèlement moral, la victime n'est nullement battue, il y a plusieurs niveaux de définition.

### Définition générale

La notion de "mobbing" est dérivée de l'anglais (attaquer, houspiller, malmener, assiéger, assaillir), d'où l'idée d'importuner, de prendre à partie. La traduction française du terme "mobbing" est "harcèlement (ou terreur) psychologique".

Ce phénomène vieux comme le travail est une forme de terrorisme psychologique, une guerre des nerfs, une guerre d'usure n'ayant rien à voir avec les petites misères et les conflits émaillant la vie professionnelle. Le mobbing, c'est en fait l'attitude négative d'une ou plusieurs personnes s'acharnant sur une collaboratrice ou un collaborateur.

Souvent, cette pression est exercée par l'ensemble des collaborateurs et est insidieusement menée par le patron.

Allusions, calomnies, humiliations, menaces, tous les moyens sont bons quand on a trouvé sa victime, sans parler du harcèlement sexuel et autres subtilités.

### Définition psychologique

Dans les années 80, un psychosociologue du travail allemand, le Professeur Heinz Leymann, émet l'hypothèse que des personnes présentées comme "difficiles" sont en fait les victimes d'un processus de destruction et non pas la cause de tensions qui règnent sur leur lieu de travail. Ce professeur va mener un travail de recherche en Suède auprès de centaines de patients et publiera dans les années 90 ses premiers travaux. C'est alors qu'apparaîtra le terme de "mobbing".

M. Leymann, à travers ses travaux, donne une définition pragmatique du phénomène: "il s'agit de la répétition de un ou de plusieurs agissements hostiles au moins une fois par semaine pendant au moins six mois". C'est à cette période que la Suède, se fondant sur les travaux de M. Leymann, promulgue une loi faisant du mobbing une maladie professionnelle.

On peut toutefois remettre en cause cette étude : tous les maux du travail ne découlent pas forcément du mobbing.

### Définition sociologique et ethnologique.

Le mobbing est une situation de communication non éthique caractérisée par la répétition, sur une longue durée, de la part d'une ou de plusieurs personnes, d'agissements hostiles dirigés systématiquement contre un individu qui développe, en réaction, de graves problèmes physiques ou psychologiques. Il constitue un processus destructeur qui peut entraîner l'invalidité permanente, voire la mort de la victime. La durée et la répétition sont donc les maîtres mots de cette forme de harcèlement : le mobbing.



## Le harcèlement

Une machine qui se met en marche et qui peut tout broyer, un phénomène terrifiant parce qu'inhumain, sans état d'âme et sans pitié. L'entourage professionnel, par lâcheté, égoïsme ou peur, préfère se tenir à l'écart.

**Les Conséquences : disqualifier , discréditer , isoler , brimer , pousser l'autre à la faute**

### Comment se fait-on harceler ?

#### Par le refus de la communication directe :

il n'y a jamais de communication directe car « on ne discute pas avec les choses ». Quand une question est posée, le harceleur élude, ses remarques se font à petites touches déstabilisantes, des sous-entendus, des haussements d'épaule, des soupirs. Le refus de dialogue est une façon de dire que l'autre n'existe pas.

#### Par le déformation du langage :

Le harceleur, quand il communique avec sa victime, le fait avec une voix sans tonalité affective, qui glace, inquiète, laissant affleurer dans les propos les plus anodins le mépris ou la dérision, des reproches non exprimés, des menaces voilées. Le message du pervers est délibérément flou et imprécis, entretenant la confusion, utilisant des allusions. Il fait passer des messages sans se compromettre, offre des propos sans lien logique, ne termine pas ses phrases, envoie des messages obscurs et refuse de les expliciter. Des propos agressifs dits sur un ton *normal*.

#### Par le mensonge

Le pervers utilise un assemblage de sous-entendus, de non-dits, destiné à créer un malentendu pour ensuite l'exploiter à son avantage.

Dire sans dire est une façon habile de faire face à toute situation. Il s'agit d'avoir le dessus dans l'échange verbal. Un autre type de mensonge indirect consiste à répondre de façon imprécise ou à côté ou par une attaque qui fait diversion. Le trouble induit chez la victime est la conséquence de la confusion permanente entre la vérité et le mensonge.

Tout message qui n'est pas formulé explicitement, même s'il transparait, ne doit pas être pris en compte par l'interlocuteur.

#### Par le maniement du sarcasme, de la dérision, du mépris :

Le mépris concerne le partenaire haï, ce qu'il pense, ce qu'il fait, mais aussi son entourage. Le mépris est l'arme du faible.

La dérision consiste à se moquer de tout et de tout le monde. La permanence de cette attitude fait tomber la méfiance mais crée une atmosphère désagréable et place la communication sur un mode qui n'est jamais sincère. Les méchancetés, les calomnies naissent de l'envie. Pour avoir la tête hors de l'eau, le pervers a besoin d'enfoncer l'autre.

L'agression se fait à bas bruit, par allusions, par sous-entendus sans que l'on puisse dire à quel moment elle a commencé. Dans ces agressions verbales, ces moqueries, ce cynisme, il y a aussi une part de jeu : c'est le plaisir de la polémique, le plaisir de pousser l'autre à s'opposer. La violence s'installe de façon insidieuse En résumé pour déstabiliser l'autre : se moquer de ses convictions, de ses choix politiques, de ses goûts ; ne plus lui adresser la parole ; le ridiculiser en public ; le dénigrer devant les autres ; le priver de toute possibilité de s'exprimer ; se gausser de ses points faibles ; faire des allusions désobligeantes, sans jamais les expliciter ; mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

**Par la façon d'user du paradoxe**

Dans une agression perverse, on assiste à une tentative d'ébranler l'autre, de le faire douter de ses pensées, de ses affects. La victime y perd le sentiment de son identité.

Un discours paradoxal est composé d'un message explicite et d'un sous-entendu, dont l'agresseur nie l'existence. Le paradoxe vient souvent du décalage entre les paroles qui sont dites et le ton sur lequel ces paroles sont proférées. Le paradoxe consiste à faire ressentir à l'autre de la tension et de l'hostilité sans que rien ne soit exprimé à son égard, un discours paradoxal rend l'autre perplexe.

**Par la disqualification**

Il s'agit de retirer à quelqu'un toute qualité, de lui dire et de lui répéter qu'il ne vaut rien, jusqu'à l'amener à le penser.

Regards méprisants, soupirs excédés, sous-entendus, allusions déstabilisantes ou malveillantes, remarques désobligeantes, critiques indirectes dissimulées dans une plaisanterie, railleries.

**Par la division qui permet de mieux régner :**

La jouissance suprême pour un pervers est de faire accomplir la destruction d'un individu par un autre et d'assister à ce combat d'où les deux sortiront affaiblis, ce qui renforcera sa toute-puissance personnelle. Cela se traduit par des ragots, des sous-entendus, des privilèges accordés à un employé contre un autre, des préférences qui varient, faire courir des rumeurs qui viendront blesser la victime.

**Par l'imposition du pouvoir**

La prise de pouvoir se fait par la parole. Donner l'impression de savoir mieux, de détenir la vérité. Le discours du harceleur est un discours totalisant, il sait, il a raison, fait de son discours une prémisses universelle. Il se met en place un fonctionnement totalitaire fondé sur la peur qui vise à obtenir une obéissance passive.

La violence perverse est à distinguer de l'abus de pouvoir direct ou de la tyrannie. La tyrannie est une façon d'obtenir le pouvoir par la force. Dans l'abus de pouvoir direct, le but est simplement de dominer.

**Par le harcèlement sexuel qui n'est qu'un pas de plus dans le harcèlement moral et qui se traduit par :**

- le comportement de genre, qui consiste à traiter une femme différemment parce qu'elle est une femme, avec des remarques ou des comportements sexistes ;
- le comportement séducteur ;
- le chantage sexuel (le seul à être effectivement réprimé en France)
- l'attention sexuelle non désirée ;
- l'imposition sexuelle
- l'assaut sexuel

**Par des manœuvres perverses**

Quand un individu pervers entre dans un groupe, il tend à rassembler autour de lui les membres du groupe plus dociles qu'il séduit. Si un individu ne se laisse pas embrigader, il est rejeté par le groupe et désigné comme **bouc émissaire**. Un lien social se crée ainsi entre les membres du groupe dans la critique commune de la personne isolée, par des potins et des ragots. Le groupe est alors sous influence et suit le pervers dans le cynisme et le manque de respect. Chaque individu n'a pas pour autant perdu tout sens moral, mais, dépendant d'un individu dépourvu de scrupules, il perd tout sens critique.

## LISTE DES AGISSEMENTS HOSTILES

### 1° Atteintes aux conditions de travail

- on retire à la victime son autonomie
- on ne lui transmet pas les informations utiles à la réalisation d'une tâche
- on conteste systématiquement ses décisions
- on critique son travail injustement ou exagérément
- on lui retire l'accès aux outils de travail : téléphone, fax, ordinateur...
- on lui retire le travail qui normalement lui incombe
- on lui donne en permanence des tâches nouvelles
- on lui distribue volontairement et systématiquement des tâches inférieures à ses compétences
- on fait pression sur elle pour qu'elle ne fasse pas valoir ses droits (congés, horaires, primes)
- on fait en sorte qu'elle n'obtienne pas de promotion
- on lui attribue contre son gré des travaux dangereux
- on lui attribue des tâches incompatibles avec sa santé
- on occasionne des dégâts à son poste de travail
- on lui donne délibérément des consignes impossibles à exécuter
- on ne tient pas compte des avis médicaux formulés par le médecin du travail
- on la pousse à la faute

### 2° Isolement et refus de communication

- on interrompt sans cesse la victime
- ses supérieurs hiérarchiques ou ses collègues ne lui parlent plus
- on communique avec elle uniquement par écrit
- on refuse tout contact, même visuel avec elle
- on l'installe à l'écart des autres
- on ignore sa présence en s'adressant uniquement aux autres
- on interdit à ses collègues de lui parler
- on ne la laisse plus parler aux autres
- la direction refuse toute demande d'entretien

### 3° Atteinte à la dignité

- on utilise des propos méprisants pour la qualifier
- on utilise envers elle des gestes de mépris (soupirs, regards méprisants, haussement d'épaule...)
- on la discrédite auprès des collègues, des supérieurs ou des subordonnés
- on fait courir des rumeurs à son sujet
- on lui attribue des problèmes psychologiques (on dit que c'est une malade mentale)
- on se moque de ses handicaps ou de son physique ; on l'imité ou on la caricature
- on critique sa vie privée
- on se moque de ses origines ou de sa nationalité
- on s'attaque à ses croyances religieuses ou à ses convictions politiques
- on lui attribue des tâches humiliantes
- on l'injurie avec des termes obscènes ou dégradants

#### 4°) Violence verbale, physique ou sexuelle

- on menace la victime de violences physiques
- on l'agresse physiquement même légèrement, on la bouscule, on lui claque la porte au nez
- on hurle contre elle
- on envahit sa vie privée par des coups de téléphone ou des lettres
- on la suit dans la rue, on la guette devant son domicile
- on occasionne des dégâts à son domicile
- on la harcèle ou on l'agresse sexuellement (gestes ou propos)
- on ne tient pas compte de ses problèmes de santé

#### LES PLACARDS :

Une mise au placard est une forme de harcèlement en creux.

La personne est rejetée parce qu'elle n'est plus adaptée au poste mais, en même temps, on n'a rien de précis à lui reprocher ou, parce que, à la suite d'un conflit avec sa hiérarchie, il apparaît qu'elle n'est plus « conforme » à l'esprit de l'organisation. On préfère lui payer un salaire, même si elle ne travaille pas, jusqu'à ce qu'elle parte, pourvu qu'elle ne fasse pas de vagues.

Même lorsqu'il s'agit d'un placard bien rémunéré, l'atteinte narcissique est dramatique. En même temps que son travail, on perd son identité, une perte de relationnel, plus de responsabilité et que dire aux collègues que l'on rencontre dans les couloirs ? de plus les personnes ont honte d'être au placard.

## Mieux connaître les harceleurs, conseils pratiques aux " victimes "

### Profil du harceleur

Le harcèlement commence où s'arrête la compétence de son auteur ;  
Typologie du dirigeant à risques :

- les mesquins qui poussent à la démission
- les lâches qui évitent d'aborder de front les problèmes d'encadrement
- les chasseurs de coûts qui sont rémunérés pour faire le sale boulot
- les autoritaires
- les allergiques qui veulent faire « craquer » la victime pour des raisons indépendantes de ses capacités professionnelles, par réaction à une revendication de représentants du personnel ou de syndicats, etc.
- les pervers, plus rares, qui cherchent à instaurer une relation de type sadomasochiste
- ceux qui se pensent au-dessus des lois

### Le harceleur en série

Il existe dans la plupart des institutions un harceleur en série.

« Il est toujours stupéfiant de constater à quel point un comportement anormal de destruction de la part d'une seule personne peut envahir toute une institution à la manière d'un cancer »

Une personne sur trente, homme ou femme, est un harceleur en série.

Le harceleur en série :

- est un **menteur compulsif** et des plus convaincant, qui, appelé à témoigner inventera sur-le-champ de quoi se justifier .
- sur le modèle d'un **Dr Jekyll et Mr Hide**, il est méchant et teigneux en privé, mais inoffensif et charmant devant témoin. Personne ne peut ( ou ne veut ) croire que cet individu a un caractère rancunier. Seule la cible habituelle des attaques du harceleur en série perçoit la duplicité de son comportement.
- utilise son **charme**, et est toujours crédible et convaincant avec ses pairs, ses supérieurs et les autres qui sont là ( le charme sert aussi bien à tromper qu'à combler l'absence d'empathie) .
- est aussi **convenu, manque de profondeur d'esprit** et est **superficiel** : beaucoup de belles phrases sans substance
- compte sur le **mimétisme** pour faire croire qu'il est un être humain " normal ".
- on ne peut pas lui faire confiance ; il **ne tient pas ses engagements** y compris **sur le plan affectif**.
- montre des **attitudes inhabituelles et inappropriées en matière de comportement sexuel**

- sous un extérieur charmant, a souvent des aspects troubles ou des signes de discrimination sexuelle, de harcèlement sexuel, de violence ou de perversion sexuelle (et parfois aussi de préjugés raciaux, de xénophobie ou d'ostracisme).
- montre une **obsession maniaque de tout contrôler**.
- a **un besoin compulsif de critiquer**, tout en refusant de reconnaître, mettre en valeur et féliciter les autres.
- **saute d'un sujet à l'autre** de telle façon que vous avez le sentiment de n'avoir pas eu une conversation cohérente et que vous n'avez pu obtenir une réponse directe
- quand il s'agit de détecter ou de décrire les besoins et les intérêts des autres , répond avec **impatience, irritabilité et agressivité**.
- a un besoin exagéré, malsain et narcissique d'**attirer l'attention pour se dépeindre lui-même comme une personne exceptionnelle, bonne, charitable et pleine de compassion**, en totale opposition avec son comportement et sa façon de traiter les autres. Le harceleur ne voit rien de négatif dans son comportement et semble vraiment ignorer l'écart entre la façon dont il voudrait être perçu ( et croit être perçu) et la façon dont il est vraiment vu.
- a une **foi absolue dans ses capacités de direction**, mais est incapable de faire la distinction entre le commandement ( maturité, esprit de décision, assurance, droiture et intégrité ) et harcèlement (immaturité, impulsivité, agressivité, distorsion de la vérité et duplicité ).
- se réclame souvent de **qualifications, d'une expérience, de titres ou d'affiliations qui sont fausses** ou détournées.
- affiche souvent une **arrogance** confinant au mépris.

Le harceleur en série manque de perspicacité sur son comportement et n'a pas conscience de la bêtise et de l'incongruité de son comportement ; la formule " responsabilité atténuée " vient souvent à l'esprit. Ce manque de clairvoyance et l'incapacité de percevoir l'effet de son comportement sur les autres ( même si cela lui est signifié ) peut être qualifié de **psychotique**.

## CONSEILS D'URGENCE

**Vous êtes, ou vous pensez être** victime de harcèlement professionnel.

Adressez-vous à un conseiller qui estimera exactement votre situation  
(voir rubrique « rechercher de l'aide » page 14)

En effet, certains comportements peuvent porter à confusion, et les stratégies de défense ne sont pas les mêmes pour chaque cas.

Une chose est certaine, la réussite d'une action dépend pour beaucoup de la juste qualification des faits, donc de la pertinence de la juridiction devant laquelle elle sera portée.

Chaque harcelé est unique, chaque harceleur est unique.

Il n'y a pas deux cas semblables, même s'ils semblent tels.

Un diagnostic, sous n'importe quelle forme, doit être celui de VOTRE problème.

S'il existait une stratégie unique applicable à tous(tes), cela se saurait., et ceux qui voudraient le faire croire ressemblent fort aux harceleurs.

### **Il vous faut d'abord :**

Ne pas perdre de temps, celui-ci joue contre vous.

En parler à un maximum de personnes autour de vous, ne pas vous laisser isoler.

En parler à votre médecin du travail.

Ne JAMAIS croire que vous allez résoudre votre problème seul (e).

Ne JAMAIS croire que cela va s'arrêter sans rien faire.

Ne JAMAIS vous croire coupable de quoi que ce soit, vous n'êtes pas responsable de la situation.

### **Vous êtes une VICTIME.**

De plus, votre entourage et votre famille peuvent, eux aussi, être victimes de votre harceleur.

Ne JAMAIS donner votre démission. Vous auriez plus de mal à vous remettre d'un échec que d'un conflit.

### **De toutes façons :**

Réagissez le plus vite possible dès que vous vous apercevez d'une anomalie dans vos rapports au travail.

N'attendez pas " que ça aille mieux ", cela ne fera qu'empirer.

Profitez d'avoir encore du tonus pour agir, après, ce sera très difficile.

**Il y a toujours une solution.**

## COMMENT REAGIR ?

### → ANALYSER LA SITUATION :

- êtes-vous un sujet à risque ?
- qui est l'auteur du harcèlement ?
- agit-il de son propre chef ou sur instruction ?
- quel est le but poursuivi ?
- pourquoi ?
- la situation peut-elle s'arranger ou la rupture de la relation de travail est-elle inévitable ?
- quel est votre objectif :
  - continuer à travailler dans l'entreprise, le service ?
  - partir mais sans pour autant démissionner ?

### → PRENDRE SOIN DE SA SANTE :

- L'article L.230-2 du Code du travail place désormais le fait de veiller au maintien de la santé mentale au même rang de principe général de prévention que celui qui était déjà attribué à celui de la santé physique.

Les salariés doivent prendre soin de leur propre santé et de celle des personnes qui travaillent avec eux.

- En cas de besoin, s'arrêter de travailler.

#### **Arrêt de travail pour « maladie » ou pour « accident du travail » ?**

Même si la victime ne présente pas un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66%, il semble que la solution de la maladie qui pérennise la situation de malade ne doit pas être retenue. L'aspect ponctuel inhérent à la notion d'accident du travail nous semble plus conforme à la réalité des faits et à l'intérêt de la victime qui doit pouvoir « tourner la page ».

#### **Se pencher sur la notion d'accident de travail ?**

- que se passe-t-il lorsque la victime « craque » hors de l'entreprise ? il est fréquent que la victime s'effondre après ses heures de travail, et donc « en dehors » de l'entreprise. Dans ce cas, la présomption d'imputabilité au travail n'est pas automatique. Les juges devront vérifier deux éléments : la matérialité de l'accident (altercation, crise de larmes ou autre type de réaction émotionnelle) ; l'apparition des lésions « dans un temps voisin du travail » (En référence : un arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 14 mars 2000).

la victime a tout intérêt à obtenir la qualification d'accidenté du travail. Mieux vaut être victime que malade

- l'auteur du harcèlement est désigné comme coupable
- l'auteur du harcèlement pourra voir sa responsabilité personnelle engagée

Utiliser les droits d'alerte et de retrait : article L.231-8 du Code du travail et l'article 5-6 du décret du 9 mai 1995.



## → NE PAS CACHER LA SITUATION

- Garder le silence ne peut qu'aggraver la situation.
- Utiliser le droit d'expression :  
article L.461-1 du Code du travail. Le salarié ne pourra pas être sanctionné pour avoir fait usage de ce droit

- Interpeller et responsabiliser l'auteur du harcèlement.

Ce n'est pas facile, mais l'auteur du harcèlement est pourtant la personne qu'il faut interpeller et responsabiliser de préférence à toute autre. D'abord pour clarifier les choses : s'agit-il d'un quiproquo, une saute d'humeur ponctuelle, une difficulté de communication ?

Cela lui fera comprendre que l'on n'est pas dupe de ses intentions, lui fera prendre conscience que la réalisation de son dessein sera moins facile que ce qu'il avait envisagé » ; évitera de lui laisser constituer sans réaction un dossier « à charge » ; le responsabilisera en lui faisant connaître les conséquences de ses actes sur votre état de santé.

- Sensibiliser les collègues de travail.

Face aux attitudes d'évitement, attirer leur attention ; face aux attitudes discriminatoires, en parler avec eux ; face à une « mise au placard » par absence de travail, proposer de les aider ; face à une charge de travail impossible à soutenir ou impossible à effectuer, demander leur aide ; et enfin, ne surtout pas oublier de les informer qu'ils ne peuvent être sanctionnés pour avoir témoigné.

- Avertir sa hiérarchie.

La loi oblige l'employeur à prendre soin de la santé physique et mentale de ses employés. Porter les faits à la connaissance de l'employeur et lui demander d'intervenir. La passivité des employeurs est considérée comme fautive et a déjà été condamnée par des Cours de cassation.

## → RECHERCHER DE L'AIDE :

**auprès :**

- De l'inspecteur du travail
- Des avocats
- Des syndicats
- Des associations spécialisées
- Des délégués du personnel
- Des membres du CHSCT
- Des membres du Comité d'Entreprise
- Des assistantes sociales
- Du médecin traitant : un témoin privilégié des effets du harcèlement sur la victime
- Des psychothérapeutes, psychiatres et autres intervenants spécialisés
- Du médecin du travail : il connaît l'entreprise, la victime et parfois le harceleur

## → PROUVER LE HARCELEMENT

En apparence, c'est en matière de preuve que la loi de modernisation sociale semble avoir contribué le plus à modifier la situation antérieure en retenant le principe de la preuve partagée.

La victime doit établir la réalité des faits qu'elle invoque, la loi impose de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Lorsque la partie demanderesse n'a pas la possibilité d'obtenir les preuves dont elle a besoin, elle pourra demander au juge de procéder à des investigations contribuant à la manifestation de la vérité.

**Constituer son « dossier » le plus tôt possible en notant tout et en collectant toutes les preuves afin de l'étayer au maximum.**

**→ DEMANDER REPARATION**

Sur le fondement de textes antérieurs qui n'ont pas été modifiés :

... pour avoir soumis la victime à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine (article 225-14 du Code pénal)

... pour avoir mis (le harceleur) en danger la personne d'autrui (article 223-1 du Code pénal)

... pour homicide involontaire (article 221-6 du Code pénal)

... pour provocation au suicide (article 223-13 du Code pénal)

... pour non-assistance à une personne en péril (deuxième alinéa de l'article 223-6 du Code pénal)

**Demande contribuant à la réparation du préjudice moral :**

Elle ne sera pas facile à obtenir, mais n'est-il pas indispensable que la situation de victime soit reconnue, que le responsable du harcèlement soit sanctionné et que les collègues de travail en soient informés ?

Il faut également demander la publication de la décision dans la presse ou son affichage dans l'entreprise.

**Ces démarches sont lourdes , ne vous y attellez pas seuls.**

**Faites vous toujours accompagner.**

*(voir rubrique « Rechercher de l'aide, page 14)*

**→ QUITTER L'ENTREPRISE :**

- Prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail : provoquée par la faute de l'employeur, la rupture du contrat de travail ne sera pas nécessairement considérée comme une démission mais au contraire pourra être assimilée à un licenciement abusif qui permettra à la victime d'être indemnisée.
- La volonté de quitter l'entreprise doit être sérieuse et ne pas être équivoque.
- On peut obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail, et ce aux torts de l'employeur.

**LOI ET AMENDEMENTS****A NOTER :**

→ **L'Article 26-2 de la Charte sociale européenne**, révisée, entrée en vigueur en France, le 1er juillet 1999, prévoit que les états membres signataires (dont la France) s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir la sensibilisation, l'uniformisation et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

Elle est applicable aux **trois fonctions publiques** dans lesquelles certaines règles s'inspirent directement de celles du droit privé.

→ **L'article 2 de la directive 2000/43/CE du Conseil de l'Europe** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique dispose que :

Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**→ Récapitulatif des textes relatifs au harcèlement moral au travail****→ Dans le code du travail**

(les mentions apparaissant **en rouge** ont été ajoutées à des articles existants)

**Art. L 120-4** Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

**Art. L 122-34** Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment les instructions prévues à l'article L 230-3 ; ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable. Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L 122-46 et L 122-47 du présent Code.

**Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.**

Dans le chapitre II du titre II du livre 1er du code du travail, avant l'article L. 122-46, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés :

### **Section 8. - Harcèlement**

**Art. L 122-46** Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

**Art. L 122-47** Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46.

**Art. L 122-48** Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents.

**Art. L 122-49** Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

**Art. L 122-50** Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L 122-49.

**Art. L 122-51** Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux articles L 122-49 et L 122-50.

**Art. L 122-52** En cas de litige relatif à l'application des articles L 122-46 et L 122-49, le salarié concerné établit les éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

**Art. L 122-53** Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L 122-52, toutes actions qui naissent de l'article L 122-46 et de l'article L 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

**Art. L 122-54** Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. Le médiateur est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions du médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l'Etat dans le département après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en est fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Les dispositions des articles L.122-14-14 à L.122-14-18 sont applicables au médiateur. L'obligation de discrétion prévue à l'article L.122-14-18 est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l'exécution de sa mission.

### ***SANCTIONS PENALES INSEREES DANS LE CODE DU TRAVAIL***

**Art. L 152-1** Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié ou du médiateur visé à l'article L.122-54 notamment par la méconnaissance des articles L. 122-14-14, L. 122-14-15, L. 122-14-16 et L. 122-14-17 ainsi que des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 7 500 euros.

**Art. L 152-1-1** Toute infraction aux dispositions de l'article L 122-46, L122-49 et L 123-1 sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal pourra ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent excéder le maximum de l'amende encourue.

**Art. L 152-1-2** Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L.122-46, **L.122-49** et L. 123-1, sous réserve des mesures particulières suivantes :

L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut, le cas échéant, comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

Le tribunal peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

### ***PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION CONTENUS DANS LE CODE DU TRAVAIL***

**Art. L 230-2** I. Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique **et mentale** des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sans préjudice des autres dispositions du présent Code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

II. Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a. Eviter les risques ;
- b. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c. Combattre les risques à la source ;
- d. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

g. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, **notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L 122-49 ;**

h. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

i. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. Sans préjudice des autres dispositions du présent Code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

a. Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

b. Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

c. Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

#### ***MISSION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)***

**Art. L 230-3** Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

**Art. L 230-4** Les dispositions de l'article L. 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement.

**Art. L 230-5** Le directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article L. 230-2, peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement, qui est alors puni d'une peine de police.

**Art. L 236-2** Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

**Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.**

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'article L 230-2.

Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L 432-2 du même Code.

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement, le comité est consulté par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et il est informé des prescriptions imposées par ces mêmes autorités. La liste des documents qui doivent lui être soumis pour avis ou portés à sa connaissance est établie dans les conditions fixées par l'article L 236-12.



Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

### ***POUVOIR DU MEDECIN DU TRAVAIL***

**Art. L 241-10-1** Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique **et mentale** des travailleurs.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

### ***POUVOIR DES DELEGUES DU PERSONNEL***

**Art. L 422-1-1** Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique **ou mentale**, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

## → Dans le statut de la fonction publique

### → La Protection contre le harcèlement moral

La loi du 17 janvier 2002 introduit tant dans le Code du travail que dans les textes applicables à la fonction publique une protection contre les agissements relevant du harcèlement moral.

S'agissant des fonctionnaires des trois fonctions publiques, un nouvel article 6 quinquies est ainsi inséré dans la loi n° 83-364 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont les dispositions sont expressément étendues aux agents non titulaires de droit public.

Ce nouvel article pose ainsi le principe selon lequel aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissements de cette nature. Les agissements contre lesquels le fonctionnaire bénéficie ainsi d'une protection, sont ceux qui, aux termes de cet article, *« ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 »*.

A signaler que cette définition est strictement identique à celle produite en faveur des salariés privés au nouvel article L 122-49 du Code du travail.

Cette protection contre le harcèlement moral est complétée par l'interdiction de toute discrimination à l'égard de fonctionnaires victimes de tels agissements ou ayant cherché à lutter contre de tels agissements, soit pour leur défense propre, soit pour la défense d'autres fonctionnaires. L'article 6 quinquies dispose ainsi qu' *« aucune mesure concernant notamment 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 :*

*1° le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visé au premier alinéa ;*

*2° 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 ;*

*3° ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés »*.

Le nouvel article 6 quinquies précise que tout agent ayant procédé à des agissements relevant de la définition du harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

L'article 170 de la loi du 17 janvier 2002 crée en outre le délit de harcèlement moral en l'insérant au nouvel article 222-33-2 du code pénal et en l'accompagnant d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

### → L'extension de la notion de harcèlement sexuel

La loi du 17 janvier 2002 modifie également la définition des agissements relevant du harcèlement sexuel, contre lesquels une protection est déjà prévue en faveur des salariés de droit privé comme des fonctionnaires.

Pour la fonction publique, l'article 6 ter de la loi précitée du 13 juillet 1983 est modifiée afin de définir ces agissements comme étant ceux « *de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit de tiers* ».

L'ancienne rédaction conduisait à une conception plus restrictive des agissements de cette nature puisqu'ils devaient émaner « *d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur un fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers* ».

**La nouvelle rédaction n'exige donc plus que l'auteur des agissements soit un supérieur hiérarchique ou une personne « abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », et supprime toute indication sur la forme que revêtent ces agissements, ceux-ci n'étant dès lors plus définis que par le but dans lequel ils sont commis.**

Les mêmes modifications sont introduites par la loi du 17 janvier 2002 à l'article 222-33 du Code pénal relatif au délit de harcèlement sexuel.

La loi du 17 janvier 2002 étend expressément l'application de l'article 6 ter relatif à la protection contre le harcèlement sexuel aux agents non titulaires de droit public.

### **→ Dans le code pénal**

**Art. 222-33** Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

**Art. 222-33-2** Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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 est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

## Exemples de lettres :

### → Témoignage :

L'attestation délivrée par un témoin doit être écrite et signée de la main de son auteur (article 202 du Nouveau Code de Procédure Civile). Elle doit être accompagnée d'une photocopie recto-verso d'une pièce d'identité et être signée par le témoin.

Je soussigné, M...

Né (e) à... le...

Demeurant à...

Exerçant la profession de ...

Déclarant n'avoir aucun lien de parenté ou d'alliance avec aucune des parties et ne pas être sous leur dépendance économique (s'il n'en est pas ainsi, préciser le lien)

Certifie l'exactitude des faits ci-après pour en avoir été le témoin direct :

Je travaille (ou j'ai travaillé) dans la même entreprise que M... (nom de la victime) depuis... (durée)

J'ai donc pu constater personnellement que :

D'un point de vue général.... (décrire succinctement l'ambiance générale et le rôle qu'y jouait l'auteur du harcèlement).

En cas d'antécédents de même nature, le signaler en indiquant, par exemple : « j'indique d'ailleurs que M... (le nom de l'auteur du harcèlement) avait déjà agi comme il le fait avec ... (indiquer le nom de la victime) à une (ou plusieurs) reprise(s) dans le passé. Ainsi a-t-il réussi à pousser... (indiquer les noms des précédentes victimes) à la démission dans des conditions particulièrement humiliantes.

En ce qui concerne plus particulièrement la situation de M... (nom de la victime) j'ai pu constater (faire une description objective mais détaillée des faits dont l'auteur de l'attestation a été témoin, des répercussions sur la victime et des réactions des collègues de travail)

Je délivre la présente attestation à M... (indiquer le nom de la victime) et suis informé(e) que celui-ci se réserve la faculté de la produire en justice dans le cadre du différend qui l'oppose à M...(nom du l'auteur du harcèlement)

J'ai parfaitement connaissance de ce que toute déclaration mensongère serait susceptible d'entraîner des sanctions pénales.

Fait à..., le...

Signature du témoin

**→ Lettre adressée par la victime à l'employeur l'informant qu'elle utilise son droit de retrait :****Lettre recommandée avec AR**

Copies : délégués du personnel, CHSCT, Inspection du travail

Objet : exercice du droit de retrait

Mr...

Bien que j'aie expressément attiré votre attention sur les conséquences préjudiciables pour ma santé (soit de votre attitude, soit de l'attitude de l'auteur du harcèlement) aucune démarche n'a été entreprise pour remédier à la situation.

Compte tenu de l'importante dégradation qu'il en est résulté pour ma santé, j'ai rencontré le médecin du travail auquel j'ai décrit le processus de harcèlement moral poursuivi à mon encontre.

J'ai également consulté mon médecin traitant qui, au vu de mon état de santé, m'a prescrit un arrêt de travail initial de... jours suivi d'une prolongation de... jours.

Lorsque j'ai repris mon poste, j'ai constaté que non seulement rien n'avait changé, mais que vous (auteur du harcèlement) persistiez (ou persiste) dans votre (son) attitude.

Ainsi que vous le savez, les articles L.230.2 et L.230.3 du Code du travail mettent à la charge de chaque personne dans l'entreprise l'obligation de préserver sa propre santé ainsi que celle des personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions. L'article L.122.51 du même code dispose pour sa part qu'il appartient à la hiérarchie de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Je dois constater que ces principes ne sont pas respectés et que, comme le démontrent les journées d'arrêt de travail qui m'ont été prescrites, il en résulte un danger grave et imminent pour ma santé.

Afin de ne pas faire peser sur la collectivité les conséquences de vos agissements (ou des agissements de...) je vous prie de bien vouloir noter que j'entends faire usage du droit de retrait prévu à l'article L.231.8 du Code du travail. Je ne solliciterai donc pas de nouvel arrêt de travail et reprendrai mon activité dès qu'une situation normale sera rétablie. Je me permets respectueusement d'attirer votre attention sur le fait que l'article L.231.8.1 du Code du travail prohibe toute retenue de salaire consécutive à l'exercice du droit de retrait.

Je reste.....

**→ Lettre adressée par la victime au médecin du travail pour demander la transmission de son dossier médical à son médecin traitant :**

Objet : demande de copie de mon dossier médical

Docteur...

Ainsi que le prévoient les dispositions de l'article R.241-56 du Code du travail, je vous remercie par avance de bien vouloir adresser une copie de mon dossier médical au docteur... (indiquer les coordonnées du médecin).

Je vous remercie par avance pour la promptitude avec laquelle vous pourrez envoyer ce dossier.

Dans cette attente...

**→ Lettre adressée par la victime au médecin du travail**

(demande qui peut-être formulée par téléphone. Ce moyen présente cependant l'inconvénient de ne pas laisser de trace).

Objet : demande de consultation

Docteur,

Salarié de ..., je relève de votre Centre de médecine du travail.

Par application des dispositions de l'article R.241-49 du Code du travail, je sollicite le bénéfice d'un examen médical de la façon la plus urgente possible. En effet, je fais actuellement l'objet d'un processus d'usure psychologique qui semble mis en place pour me faire « craquer » ou partir.

Je vous remercie donc de bien vouloir me recevoir pour examiner les conséquences de ce processus sur ma santé et pour éventuellement, proposer à mon employeur des mesures propres à améliorer mes conditions de travail par application des dispositions de l'article L.241-10-1 du Code du travail.

*(paragraphe ajouté en cas de contentieux avec l'employeur)*

*En outre, et par application de l'article R.241-56 du Code du travail, je vous serais reconnaissant de bien vouloir adresser une copie de mon dossier au docteur... dont les coordonnées sont les suivantes....*

Dans cette attente...

**→ Lettre adressée par la victime à l'employeur pour l'informer qu'elle va consulter le médecin du travail :****Lettre recommandée avec AR**

Objet : demande de consultation du Médecin du travail

Mr,

J'ai eu l'occasion d'attirer votre attention sur les conséquences préjudiciables pour ma santé (soit de votre attitude, soit de l'attitude de ...).

Cette information n'ayant pas été suivie d'une amélioration de la situation, je ne peux continuer à supporter les agissements dont je suis l'objet.

Ainsi...(décrire de façon aussi concise que possible des faits les plus objectivement vérifiables).

La limite de ma résistance psychologique étant atteinte, je désire être examiné(e) par le médecin du travail.

Afin d'obtenir cet examen dans les meilleurs délais, je formule une demande de consultation par courrier séparé à la Médecine du travail.

Je tenais à vous en informer et vous prie....

**→ Lettre adressée par le délégué du personnel à l'employeur :****Lettre recommandée avec AR**

Mr, Mme

Mon attention est attirée sur la situation particulière de M...(nom de la victime) qui est victime d'une dégradation continue et « ciblée » de ses conditions de travail destinée, semble-t-il à le (la) faire « craquer ».

Ce comportement me semble parfaitement contraire aux dispositions de l'article L.122-49 du Code du travail qui prohibe les agissements de harcèlement sur le lieu de travail.

**Je vous saisis donc de cette difficulté par application des dispositions de l'article L.422-1 du Code du Travail et vous invite à procéder sans délai à une enquête en ma compagnie, et à prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.**

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Mme, Mr, ...

Copie : Inspection du travail

**→ Lettre adressée par la victime au CHSCT**

Mr, Mme le secrétaire du CHSCT,

Après avoir vainement attiré l'attention de M... (nom du chef de service ou responsable hiérarchique) sur les conséquences préjudiciables pour ma santé de la dégradation de plus en plus évidente de mes conditions de travail, j'ai été contraint de faire usage du droit de retrait prévu par l'article L.230.3 du Code du travail.

En effet, l'état dépressif dans lequel m'a plongé le comportement dont je fais l'objet a conduit mon médecin traitant à me prescrire (nombre) arrêts de travail d'une durée totale de ..... jours. Ces prescriptions démontrent que les agissements perpétrés constituent un danger grave et imminent pour ma santé.

Dans de telles hypothèses, l'article L.231.9 du Code du travail prévoit que le membre du CHSCT qui constate l'existence du danger en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cette information dans le registre du CHSCT. Il prévoit également que l'employeur est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête et de prendre les dispositions nécessaires pour mettre fin à la dangerosité de la situation.

Il est également prévu qu'en cas de divergence d'appréciation avec vous, une réunion du CHSCT doit être organisée dans un délai ne pouvant excéder 24 heures, éventuellement en présence de l'inspection du travail et de l'agent du service de prévention de la CRAM, dûment prévenus.

J'adresse copie de la présente pour information à Mm ou Mr l'inspecteur du travail ainsi qu'au médecin du travail et me tiens à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire que vous pourriez désirer.

Je vous prie...

Pièces jointes : copies des arrêts de travail déjà prescrits

**BIBLIOGRAPHIE :**

DEJOURS, C « Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale ».  
Seuil, 1998

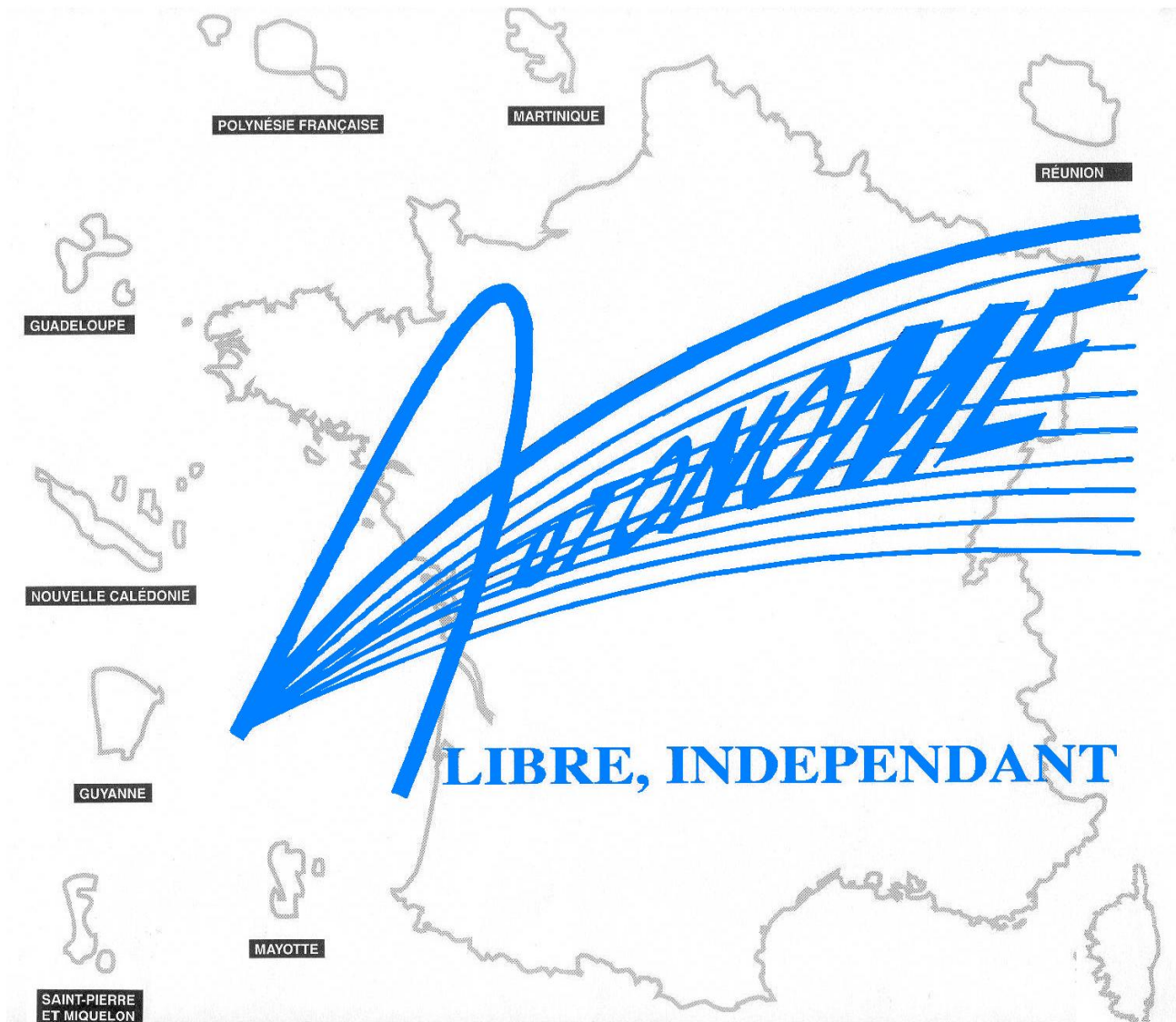
HIRIGOYEN, M.F. « Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien ».  
Syros, 1999

RAVISI, P. « Le harcèlement moral au travail. Vos droits en 150 questions-réponses ».Delmas  
express/Dalloz, 2000

+ les différents sites Internet auxquels vous avez accès en demandant "harcèlement", "droit",  
« législation », etc.



# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale



## SAFPT – UNION DEPARTEMENTALE DU VAR

Z.I Toulon Est - 1041, av. de Draguignan  
Centre Afuzi - Bastide Verte  
B.P. 368 - 83085 TOULON CEDEX 9  
Tél. 0825 12 01 03 - Fax. 04 94 14 09 69

*Logiciel Réalisé par Mr CAMILIERI Thierry du S.A.F.P.T – UD VAR*