LE HARCELEMENT

Historique :

C'est en 1998 qu'apparaît le terme de harcèlement moral, avec le premier livre de Marie-France Hirigoyen : *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*. Elle introduit ainsi ce terme en France et dans le monde francophone. Son livre a révélé le harcèlement moral aux médias et a suscité un vaste mouvement d'identification et d'appropriation, de nombreuses victimes trouvant là un nom et une explication à leur souffrance.

En 2001, Marie-France Hirigoyen publie un deuxième livre, *Malaise dans le travail*, à l'aide de nombreux témoignages de lecteurs et d'une enquête, dans lequel elle précise la notion et examine le contexte des agissements de harcèlement moral et le rapport entre les différentes approches du phénomène.

À la suite de ses livres et de leur couverture médiatique, le harcèlement moral a finalement fait l'objet d'une loi spécifique en France en 2003, mais qui ne s'appliquait qu'aux salariés du secteur privé. En 2005, le Sénat étendait à la fonction publique l'interdiction des discriminations (qui figure désormais dans le *Statut général*, sans cependant aligner le statut des agents publics sur celui du privé en matière de harcèlement moral. C'est 11 ans après (11 juillet 2011), qu'un « arrêt du Conseil d'État » achève la transposition du droit communautaire et comble le vide juridique de la loi du 13 juillet 1983 portant Droits et obligations des fonctionnaires. Pour le conseil d'État en 2011 ; « Aucun fonctionnaire 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.

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 visés 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. / Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. (...); que ces dispositions ont procédé à la transposition pour la fonction publique des dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail »¹¹ ;

Définition dictionnaire :

Le **harcèlement** se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique.. Elle est le fait d'un ou de plusieurs individus à l'encontre d'une victime qui ne peut se défendre.

LE HARCELEMENT MORAL

Les principaux signes précurseurs de harcèlement moral au travail

Le harcèlement moral au travail peut commencer de façon anodine, souvent par le refus de la différence, à la limite de la discrimination, et se propager ensuite insidieusement.

Dans un premier temps, les personnes concernées peuvent prendre à la légère des allusions, sous entendus, reproches, pressions, vexations, humiliations, intimidations, rétentions d'informations, brimades, mensonges, non dits, etc. A ce stade, il n'y a pas encore de symptômes.

Ensuite, ces attaques se multiplient de plus en plus souvent et la victime est régulièrement soumise à des comportements, actes, paroles, écrits, gestes hostiles et dégradants, ou mise en situation d'infériorité. Les premiers signes sont perçus par la victime, qui va chercher à démontrer qu'elle est performante et utile, mais pas par son entourage qui a tendance à minimiser, à nier, ou à ne pas voir.

Elle est ainsi humiliée, usée, et rencontre beaucoup de difficultés pour surmonter ou se remettre de cette situation.

C'est la répétition, la fréquence et l'accumulation de faits parfois anodins et de comportements volontaires, qui, accumulés et répétés de façon systématique, sont constitutifs d'une véritable persécution portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'autrui, et constituent le phénomène de harcèlement destructeur de la personne. Ensuite, le salarié harcelé commence à développer divers symptômes : troubles du sommeil, anxiété, morosité, irritabilité, ruminations.

Son entourage professionnel le laisse seul dans son coin, parce qu'il a peur, ou ferme les yeux parce qu'il ne sait pas gérer ce type de situation. C'est à ce moment là, que la victime devrait consulter un médecin de prévention et un médecin de famille. Malheureusement, très peu le font à ce stade. Dans la dernière phase, les symptômes se cumulent.

Le salarié est devenu un malade qui souffre d'une multitude de troubles digestifs, endocriniens, fonctionnels et psychosomatiques. Souvent, le salarié harcelé déclare : « un ressort s'est définitivement cassé en moi, je ne suis plus le (la) même, mon moral en a pris un coup, ma confiance en moi aussi, je suis vidé... ». Suicides, dépressions, maladies psychopathologiques... témoignent malheureusement de la gravité du problème. Les actes et agissements de harcèlement moral au travail peuvent déboucher sur le harcèlement sexuel, d'autres peuvent commencer par le harcèlement sexuel et se terminer, en cas d'insatisfaction du harceleur, par le harcèlement moral.

Comment reconnaître le harcèlement moral ?

Ils peuvent être rassemblés en 3 groupes :

|

Les problèmes relationnels au travail : isolement, refus de communication, agression. 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. On la prive de travail. La direction refuse toute demande d'entretien. 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.

|

Les atteintes aux conditions de travail : On retire à la victime son autonomie. On ne lui transmet pas délibérément les informations utiles à la réalisation d'une tâche. On conteste systématiquement toutes 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 attribue 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 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 délibérément des avis médicaux formulés par le médecin du travail. On la pousse à la faute.

|

Les atteintes à la dignité de la personne : On utilise des propos méprisants pour la qualifier. On utilise envers elle des gestes de mépris (soupirs, regards méprisants, haussements d'épaules...). 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 ou relationnels (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 ou syndicales. On lui attribue des tâches humiliantes. On l'injurie avec des termes obscènes, dégradants ou humiliants. On utilise des sous-entendus, des non-dits, des remarques blessantes, des sarcasmes à son égard. On claque la porte on cesse les conversations à son passage. 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 véhicule. On la harcèle ou on l'agresse sexuellement (gestes ou propos). On ne tient pas compte de ses problèmes de santé.

LE HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un ensemble de gestes, d'attitudes de paroles ayant une connotation sexuelle et susceptibles de porter atteinte à la dignité d'une personne devenant alors victime et voyant sa dignité, son intégrité morale et physique atteintes.

3/ Le juridique :

- [Code pénal : article 222-33](#)

Peines en cas de harcèlement sexuel

- [Code du travail : articles L1153-1 à L1153-6](#)

Protection des salariés

- [Code du travail : articles L1154-1 et L1154-2](#)

Action devant le conseil des prud'hommes

- [Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : article 6ter](#)

LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Protection des agents publics

- [Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail \(pdf - 3.2 MB\)](#)