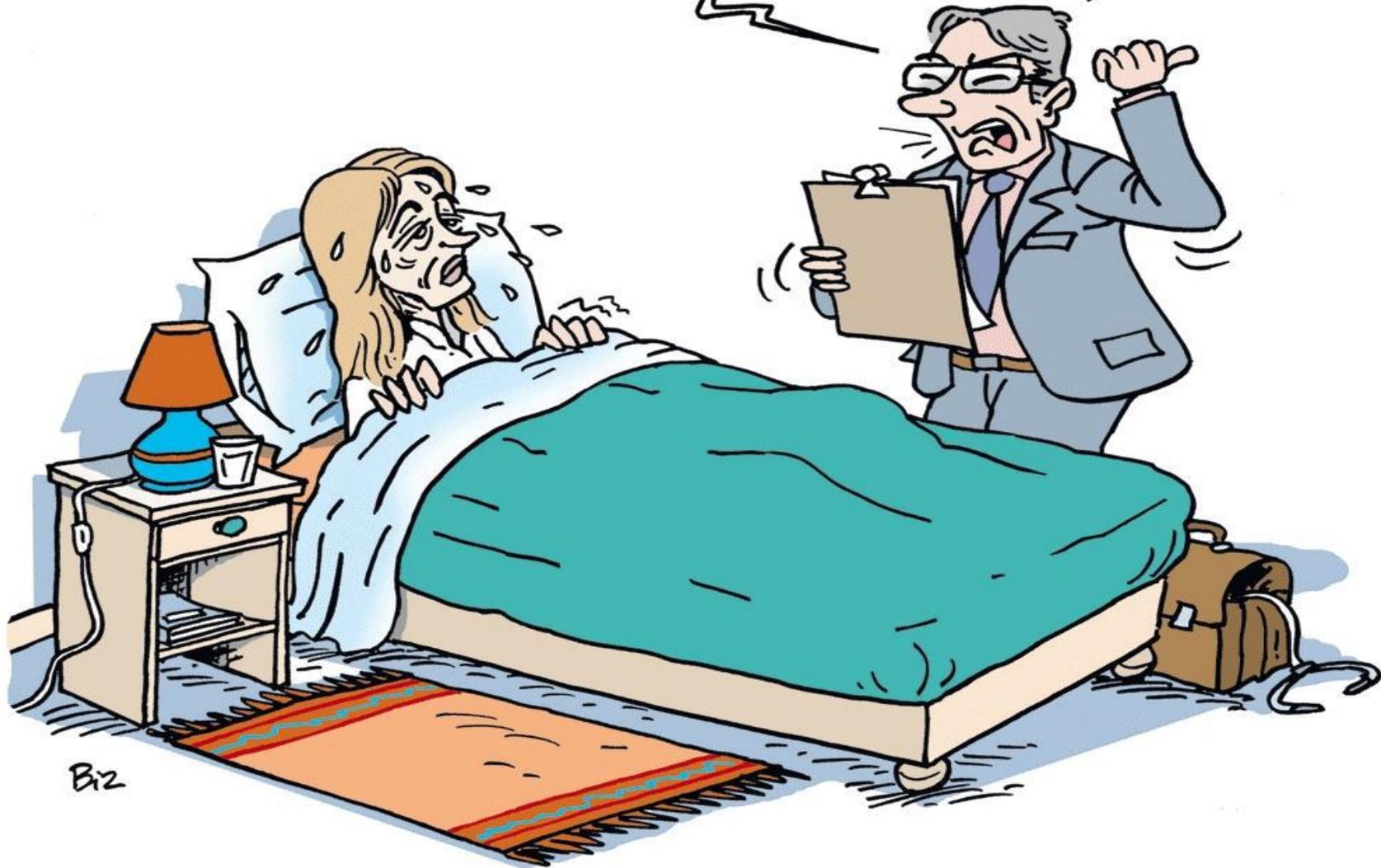




# Harcèlement moral

VOUS N'ÊTES PAS PLUS MALADE QUE VOS PATIENTS À L'HÔPITAL...

... ALORS AU BULLOT !!!



Biz



# Le Harcèlement moral

Plus répandu dans la fonction publique que dans le secteur privé, le harcèlement moral est défini en termes identiques dans le Code du travail et dans le Statut général de la fonction publique.

Le harcèlement se manifeste par des pressions directement exercées par les subordonnés d'un agent, ses collègues ou ses supérieurs.

La répétition de ces agissements conduit à dégrader les relations et les conditions de travail, porte nécessairement atteinte à la dignité de l'agent, et induit des conséquences sur sa santé et son évolution professionnelle.

C'est une forme de violence insidieuse au travail.

La loi organise la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires.

**Textes :** Code du travail, art. L. 1152-1 à L. 1152-6, L. 1154-1 et L. 1154-2, L. 1155-1 à L. 1155-2 – Code pénal, art. 222-33-2 – Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 quinquies



# Définition

## Nature des agissements

- ▶ L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précise la nature et l'origine des agissements de harcèlement moral, ainsi que les sanctions applicables à leurs auteurs.
- ▶ Il condamne les « *agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent, ou de compromettre son avenir professionnel* ».

## Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent ainsi être réunis :

- ▶ **des agissements répétés** : le harcèlement moral suppose le caractère répétitif des actes, un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral ;
- ▶ **une dégradation des conditions de travail** : les agissements en causes ont des conséquences négatives sur les conditions de travail ;
- ▶ **une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.**



# Le harcèlement moral naît de façon anodine et se propage insidieusement.

**Dans un premier temps, les personnes concernées ne veulent pas se formaliser et prennent à la légère piques et brimades.**

Mais ces attaques se multiplient et la victime est régulièrement acculée, mise en état d'infériorité, soumise à des manœuvres hostiles et dégradantes pendant une longue période. De toutes ces agressions, on ne meurt pas directement, mais on perd une partie de soi-même. On revient chaque soir usé, humilié, abîmé. Il est difficile de s'en remettre.

Dans un groupe, il est normal que les conflits se manifestent. Une remarque blessante dans un moment d'énervement ou de mauvaise humeur n'est pas significative, à plus forte raison si elle est suivie d'excuses. C'est la répétition des vexations, des humiliations, sans aucun effort pour les nuancer, qui constitue le phénomène destructeur.

Il désigne habituellement toutes **les formes de relations et de pressions réitérées** dans les lignes verticales et horizontales **pour obtenir de l'autre sa soumission.**

Il est parfois une stratégie consciente, une pratique managériale.

Ce qui fait sa particularité, c'est que le harcèlement moral au travail n'est pas secret mais se déploie en public, au vu et au su de tous : **il s'exerce contre une victime, sous le regard des autres qui savent, qui voient et qui se taisent.**



# Comment se manifeste le Harcèlement

## Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes, notamment :

- ▶ critiques incessantes, sarcasmes répétés
- ▶ brimades, humiliations
- ▶ propos calomnieux, insultes, menaces
- ▶ «mise au placard», conditions de travail dégradantes
- ▶ refus de toute communication
- ▶ absence de consignes ou consignes contradictoires
- ▶ privation de travail ou charge excessive abusive
- ▶ tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.



- ▶ Tout salarié (e) ayant procédé à des agissements de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire.
- ▶ Toute personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction peut-être poursuivie devant la juridiction pénale.
- ▶ En effet **l'article 225-14 du Code Pénal** sanctionne le fait de harceler autrui.
- ▶ L'auteur du harcèlement s'expose à une peine d'emprisonnement et à une amende ainsi qu'au versement des dommages et intérêts à la victime en application **des articles 1382 et 1383 du Code civil**.
- ▶ Le salarié victime de harcèlement peut engager une action devant les tribunaux avec l'appui du syndicat. Avant d'engager toutes procédures judiciaires, nous recommandons au salarié et au syndicat de mettre en demeure l'employeur pour qu'il engage ses responsabilités.



## Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique.

- ▶ La loi de transformation de la FP a introduit un nouvel **article 6 quater A** qui instaure **L'obligation pour les administrations de mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalement des agents qui s'estiment victime d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes. Ce dispositif doit aussi permettre de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

[https://www.legifrance.gouv.fr//loda:article\\_lc:LEGIARTI000038899002/](https://www.legifrance.gouv.fr//loda:article_lc:LEGIARTI000038899002/)

- ▶ **Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 a précisé le dispositif de signalement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la FP

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/JORFTEXT000041722970?r=2386ATNQup>



# Protection

## Protection des victimes et des témoins du harcèlement moral

La loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement moral.

Sont ainsi visés les agents : qui ont « *subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral* » ; qui ont « *exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements* » ; qui ont « *témoigné de tels agissements* » ou qui les ont « *relatés* ».

Il ne s'agit donc pas de protéger uniquement la personne harcelée mais également toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement. La loi organise ainsi une protection contre toute éventuelle mesure de rétorsion en lien avec le harcèlement concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation, ou la mutation des personnes en cause.



# La protection allouée aux agents victimes s'exerce selon trois axes

## 1. Une obligation d'assistance

- ▶ L'administration assure une assistance juridique, elle prend en charge les frais de procédures judiciaires et assure ou fait assurer la défense de l'agent, notamment devant les juridictions pénales.

## 2. Une obligation de faire cesser le trouble

- ▶ Lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les agissements auxquels l'agent public est exposé. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, cela peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions

## 3. Une obligation de réparation



## Protection fonctionnelle des agents publics

- ▶ Les agissements répétés de harcèlement moral sont de ceux qui peuvent permettre à l'agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de [l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983](#) contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont les fonctionnaires et les agents publics non titulaires pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions.
- ▶ Le ministre de la fonction publique a notamment précisé quels moyens l'administration doit alors mettre en œuvre pour faire cesser une situation de harcèlement moral ([circulaire FP n°2158 du 5 mai 2008](#) relative à la protection fonctionnelle des agents publics – [Rép. min. AN n°61894 du 27 octobre 2009](#)).



# Sanctions encourues par les auteurs

## La suspension

- ▶ La suspension de fonctions consiste à éloigner provisoirement du service le fonctionnaire, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent présentent un caractère de vraisemblance suffisant ([Conseil d'Etat, n°142167, 11 juin 1997](#)).
- ▶ Il s'agit d'une mesure conservatoire ([Conseil d'Etat, Ass., n° 52641, 13 juillet 1966](#)), par définition temporaire, qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. D'ailleurs, il est impossible de prononcer une mesure de suspension après l'intervention de la sanction disciplinaire ([Conseil d'Etat, n° 93733, 23 décembre 1974](#)). La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence du fonctionnaire en cause. Une telle mesure, à laquelle l'agent doit se conformer, n'a d'autre objet que de préserver l'intérêt du service



## Sanction disciplinaire

- ▶ Toute personne ayant procédé ou enjoint de procéder à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire, étant rappelé que les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres.
- ▶ Tout salarié du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave (pour une illustration, voir l'[arrêt de la Cour de cassation du 17 novembre 2011](#)).
- ▶ Il en est de même pour un agent public responsable de mêmes agissements, selon les procédures de sanction applicables au secteur public.

## Sanction civile

- ▶ L'auteur de harcèlement moral peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts.



## Sanction pénale

- ▶ Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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 de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ([Code pénal, art. 222-33-2](#)).
- ▶ Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les [conditions prévues à l'article 131-35](#) du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.



# Obligation d'information

## Obligation d'information des agents

- ▶ Aux termes de l'article L. 1152-4 du code du travail, les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal concernant le harcèlement moral font l'objet d'une information "par tout moyen". Toutefois, conformément à l'article L. 1151-1 du code du travail, cette mesure ne concerne que les employeurs privés et les personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé, elles ne sont pas applicables aux administrations.
- ▶ Bien entendu, l'employeur public, peut tout à fait, s'il le souhaite procéder à une telle information dans le cadre de sa démarche de prévention qui peut constituer une mesure appropriée visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement
- ▶ Depuis novembre 2019, l'administration doit désigné un référent en matière de lutte contre harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.



# Organes de prévention

## CHSCT

- ▶ Les CHSCT sont des instances auxquels les chefs de service sont tenus de présenter un certain nombre de projets touchant aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail des agents. Ces instances doivent être au cœur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques. En particulier : [l'article 39 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique et prévoit que :
- ▶ *Le comité contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à [l'article L. 4612-3](#) du code du travail. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.*



## Médecine préventive

- ▶ Par ailleurs, les médecins de prévention doivent nécessairement être associés aux démarches de prévention, au titre de leur fonction de conseil auprès des agents, de leurs représentants et des responsables en matière, notamment, d'amélioration des conditions de travail.



# Procédure d'alerte et droit de retrait en cas de harcèlement moral

## La procédure d'alerte

- ▶ Le fonctionnaire ou l'agent public est tenu de signaler immédiatement à l'autorité administrative ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le CHSCT doit être informé de la situation en cause.
- ▶ De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, prévient immédiatement l'autorité administrative ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial de déclaration des dangers graves et imminent



# Le droit de retrait

## L'exercice du droit de retrait

- ▶ Les agents publics bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne de la procédure d'alerte de l'employeur. Ce droit de retrait peut être utilisé pour une situation de harcèlement ([CAA Nancy, n° 05NC00043, 27 janvier 2007](#)). Le juge administratif interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif paraît raisonnable dans les circonstances de l'espèce. La difficulté, en matière de harcèlement moral porte sur la notion de caractère imminent alors que la définition même du harcèlement moral implique des agissements répétés et une certaine continuité ([Conseil d'Etat, n°320840, 16 décembre 2009](#)).



# Le référé liberté

## Litige avec l'administration : le référé liberté.

Le référé liberté permet de demander au juge de prendre en urgence une mesure nécessaire à la sauvegarde d'une de nos libertés fondamentales si l'administration y porte atteinte de manière grave et illégale il peut s'agir d'une personne morale (<https://www.service-public.fr//particuliers/glossaire/R40703>) de droit public ou d'un organisme privé chargé de la gestion d'un service public.

- ✓ **Conditions** : justifier de l'urgence; Montrer qu'une liberté fondamentale est en cause (Le droit pour un agent public de ne pas être soumis à un **harcèlement moral** constitue une **liberté** fondamentale. ... De fait, la Haute juridiction admet qu'un fonctionnaire puisse, dans le cadre d'un **référé-liberté**, demander au juge administratif de faire cesser une situation de **harcèlement moral** dont il est victime.



## ► Comment faire la demande?

La requête doit porter la mention « référé » et préciser les points suivants

1. Objet de la demande (par exemple, suspension d'une décision, protection d'un agent....)
2. Exposer les faits
3. Arguments montrant le bien fondé et l'urgence de la demande

La demande peut s'effectuer en télérecours citoyens.

(<https://citoyens.telerecours.fr/#/authentification>)



# ALLER PLUS LOIN

Fiche INRS

► <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>



# Démarche sur le terrain

Cas à l'hôpital de Soissons

Plusieurs dossiers mettent en avant des luttes gagnantes!

Exemple des secrétaires.

- ▶ Les camarades du syndicat sont appelés par un agent qui explique que sa collègue pleure sur son lieu de travail .
- 1. Le syndicat envoie 2 RP du CHSCT sur le terrain pour enquêter (l'idée étant de constater la souffrance), si la collègue est seule, les camarades vont rassurer, accompagner, aider cette personne; Si elle n'est pas seule , les camarades laissent les coordonnées du syndicat (le téléphone portable) et reviendront plus tard.



Si les faits sont constatés, les RP font un droit d'alerte et propose à la collègue de l'accompagner aux urgences (ce qui permettra ensuite de faire reconnaître cette situation en accident de service dû à la dégradation des conditions de travail).

Pour les camarades du syndicat du CH de Soissons, un agissement pouvant faire penser à une situation de HM est un DGI, ils mettent l'accent sur la possibilité d'un passage à l'acte (suicide ou tentative de suicide ).

Dans ce syndicat, en utilisant le texte sur les moyens d'effectuer leur mission syndicale, ils avaient besoin de séparer leurs locaux permettant ainsi d'avoir une zone de confidentialité pour recevoir les agents en grande souffrance.

Dans tous les cas de suspicion de HM, ils remettent un petit carnet rouge qui permettra à l'agent de noter les futures faits (date, heure, témoins ou pas..)



Un camarade est missionné et suit le ou la collègue (tel, passage en service etc....)

Ensuite au vue des situations t toujours en accord avec la victime, le syndicat propose le panel des recours possibles (dépôt de plainte avec partie prenante du syndicat (contre l'auteur présumé) et procédure au TA (contre l'administration).

Le syndicat utilise toutes les possibilités, manifestation pour porter une alerte au procureur, les médias (attention être clair sur le discours et avoir l'accord de la victime.