



SANTÉ TRAVAIL

HARCÈLEMENT MORAL

Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale - Secteur santé travail
Décembre 2021

NOTES



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

Le harcèlement moral au travail

Le harcèlement moral est défini en termes identiques dans le Code du travail et dans le Statut général de la Fonction Publique.

Le harcèlement moral est un délit.

Le harcèlement se manifeste par des pressions directement exercées par les subordonnés d'un salarié, 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 du salarié, 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 du salarié.

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 moral

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

- critiques incessantes, sarcasmes répétés
- surcharge de travail malicieuse
- 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.
- changement d'affectation injustifié

Le harcèlement moral est sanctionné

- Tout salarié 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.

Harcèlement moral dans le secteur privé Que faire ?

Prévenir son employeur

Votre employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le HM.

Il doit porter à la connaissance de ses salariés les dispositions du Code pénal réprimant le HM et il doit collaborer avec les représentants du personnel et, si il existe, avec le comité social économique (CSE).

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'employeur doit nommer 2 référents, un référent qui représente le CSE et un référent que représente la direction (RH).

Alerter le CSE

Le CSE dispose d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur de tout cas de HM.

Alerter l'inspection du travail

En cas de HM, vous pouvez le signaler à l'inspection du travail. L'agent de contrôle de l'inspection du travail va vérifier si les faits signalés constituent un harcèlement. Si cela semble être le cas, l'agent de l'inspection pourra être amené à réaliser une enquête.

Après cette enquête, si l'inspecteur du travail peut constater l'infraction et informer le Procureur de la République.

Engager une médiation

Vous pouvez engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits, le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les 2 parties. Le rôle du médiateur est de tenter de concilier les parties. Il leur soumet par écrit des propositions en vue de mettre fin au HM (par exemple un changement de poste pour l'auteur des faits).

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur vous informe de manière à faire valoir vos droits (information des sanctions encourues ou des garanties procédurales en faveur de la victime, article L.1152-6 du Code du travail).

Saisir le conseil des prud'hommes

Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi. Vous devez présenter des preuves directes ou indirectes de ce HM (mails, témoignages etc...).

Vous avez un délai de 5 ans après le dernier fait de HM pour saisir le conseil des prud'hommes.

La procédure aura lieu contre votre employeur, et ce, même si ce n'est pas lui l'auteur direct du HM. Votre employeur sera jugé pour ne pas vous avoir protégé contre le HM. Il peut aussi être poursuivi pour licenciement abusif (si vous avez dénoncé des faits de HM).

Saisir le juge pénal

Vous pouvez aussi poursuivre au pénal l'auteur direct du HM.

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte aux prud'hommes contre votre employeur (par exemple, vous pouvez poursuivre votre employeur au prud'hommes et l'auteur des faits au pénal).

La victime d'un HM peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...). La justice prendra alors en compte tous les faits de harcèlement venant du même auteur. Et ce, même si le HM dure depuis plusieurs années.

A savoir que tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

Saisir le défenseur des droits

Si le HM vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, vous pouvez alors aussi saisir le défenseur des droits.

Sanctions encourues

Deux types de sanctions peuvent se cumuler :

► Sanctions prises par l'employeur

Tout salarié ayant commis des agissements de HM est passible de sanctions disciplinaires prises par son employeur : mutation, mise à pied, voire le licenciement.

► Sanctions prises par la justice

Le HM est un délit puni d'une amende pouvant aller jusqu'à : 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende.

Harcèlement moral dans le secteur public Que faire :

Prévenir son employeur

Votre administration a obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le HM.

Elle doit porter à la connaissance de ses agents les dispositions du Code pénal réprimant le HM, elle doit collaborer avec les représentants du personnel (CHSCT, CSE).

Les personnes qui dénoncent ou qui combattent le HM ne peuvent pas être sanctionnées pour ce motif. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où le dénonciateur est de mauvaise foi et qu'il fait la dénonciation dans le but de nuire, par exemple en se basant sur des faits dont il connaît pertinemment l'inexactitude.

Faire un signalement

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 signalements des agents qui s'estiment victimes 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/

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>

Alerter le CHSCT

Les CHSCT sont des instances auxquelles 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 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.

Le CHSCT dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de prévenir l'administration de tout cas de HM. L'agent victime peut exercer son droit de retrait.

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

Engager une médiation

Vous pouvez engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits, le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les 2 parties. Le rôle du médiateur est de tenter de concilier les parties. Il leur soumet par écrit des propositions en vue de mettre fin au HM (par exemple un changement de poste pour l'auteur des faits).

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur vous informe de manière à faire valoir vos droits (Information des sanction encourues ou des garanties procédurales en faveur de la victime (article L.1152-6 du Code du travail).

Saisir le tribunal administratif

Vous pouvez poursuivre votre administration devant le tribunal administratif et demander réparation de votre préjudice. Vous pouvez présenter des preuves directes



ou indirectes de ce harcèlement (mails, témoignages...).

Pour cela, vous devez d'abord saisir votre administration pour lui demander d'agir, faire cesser le HM, Votre administration pourra être jugée, le cas échéant, pour ne pas vous avoir protégé contre le harcèlement.

Vous devez saisir le tribunal dans un certain délai qui varie selon la situation :

- ▶ Si l'administration a pris une décision explicite (par écrit), vous avez 2 mois après la notification de la décision concernée (ex. : refus de prendre en considération votre demande, refus de sanction de l'auteur des faits, sanction pour dénonciation) pour saisir le tribunal administratif.
- ▶ Si l'administration ne vous a pas répondu dans un délai de 2 mois, vous devez saisir le tribunal administratif dans un délai de 4 mois après la réception de votre demande par votre administration (d'où l'intérêt d'un courrier recommandé avec accusé de réception).

Saisir le juge pénal

Vous pouvez poursuivre l'auteur du harcèlement directement.

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte contre l'administration.

La victime peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...) La justice prendra alors en compte tous les faits de harcèlement venant du même auteur. Et ce, même si le harcèlement dure depuis plusieurs années.

Tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

Saisir le défenseur des droits

Si le HM vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, vous pouvez alors aussi saisir le défenseur des droits.

Sanctions

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.

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* »
- « *exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements* »
- « *témoigné de tels agissements* »
- 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**).

Obligation d'information

Obligation d'information

- ▶ 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.

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'État, 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

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

La demande peut s'effectuer sur Télérecours citoyens :

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

Aller plus loin

Fiche INRS

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

NOTES



A series of horizontal dotted lines for taking notes, starting from the top right of the page and extending down to the bottom of the page.



SANTÉ TRAVAIL

Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale - Secteur santé travail
Décembre 2021