

DOSSIER HARCELEMENT MORAL

Le 8 mars 2013, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé par l'ensemble des représentants des trois versants de la fonction publique et à l'unanimité des organisations syndicales. Le Gouvernement et les signataires de cet accord ont ainsi choisi de renforcer l'exigence d'exemplarité des employeurs publics et de faire de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes un levier d'amélioration continue de la fonction publique. Parmi les quatre axes de cet accord, les signataires ont tenu à en consacrer un, **l'axe 4, à la prévention de « toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail » et à la « lutte contre le harcèlement sexuel et moral ».** Les violences et le harcèlement sont des réalités dans la sphère professionnelle, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique.

Comment définir le harcèlement ?

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Il convient de distinguer deux types de harcèlement : le **harcèlement moral** et le **harcèlement sexuel**.

Différentes situations sont récurrentes

- ▶ relation de pouvoir entre l'agent et sa victime ;
- ▶ isolement qui vise à la séparation de l'agent de son collectif de travail ;
- ▶ persécutions qui visent la surveillance permanente des faits et gestes de l'agent ;
- ▶ attaque du geste de travail qui vise la perte du sens du travail ;
- ▶ harcèlement punitif qui met les personnes en situation de justification constante.

Le harcèlement moral peut se traduire par différents détournements :

- du lien de subordination ;
- des règles disciplinaires ;
- du pouvoir de direction ;
- du pouvoir d'organisation.



Il peut prendre différentes formes :

⇒ incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser ;

⇒ reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels ;

⇒ retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement ;

⇒ modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut se manifester par des gestes, des paroles ou une simple attitude. Ainsi, une personne est victime de harcèlement moral lorsqu'elle est confrontée à des situations humiliantes de façon répétée, dans l'exercice de ses fonctions. Le harcèlement moral dans le cadre professionnel se joue dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre hiérarchie (employeur, encadrement) et subordonnés dans les deux sens, soit entre collègues (harcèlement transversal).

Le harcèlement peut être individuel ou institutionnel.

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

▶ Des agissements répétés de harcèlement moral. Cependant, depuis la décision récente du Défenseur des droits (*décisions MLD-2013-98 du 1er juillet 2013 et MLD-2014-105 du 31 juillet 2014*) entérinée par la Cour d'appel de Rennes (*cf. CA Rennes 10/12/2014 n° 14/00134*) un seul acte peut suffire pour caractériser le harcèlement moral discriminatoire.

▶ Une dégradation des conditions de travail : ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis. Le harcèlement est constitué dès lors que sont caractérisés des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (*Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°08-41497*).

► Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel de l'agent. Les agissements constitutifs de harcèlement moral, notamment ceux qui préjudicient à la carrière de l'agent, tels que la perte de traitement, d'avancement ou la « stagnation salariale » (CE, 22 février 2012, n° 343410), doivent donner lieu à une indemnisation du préjudice financier subi par l'agent.

Enfin, le harcèlement revêt un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi. (L'apparence physique – L'âge – L'état de santé – L'appartenance ou non à une prétendue race – L'appartenance ou non à une nation – Le sexe – L'identité de genre – L'orientation sexuelle – La grossesse – Le handicap – L'origine – La religion – La domiciliation bancaire – Les opinions politiques – Les opinions philosophiques – La situation de famille – Les caractéristiques génétiques – Les mœurs – Le patronyme – Les activités syndicales – Le lieu de résidence – L'appartenance ou non à une ethnie – La perte d'autonomie – La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère – La vulnérabilité résultant de sa situation économique)

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

Sont ainsi visés les agents :

- qui ont subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel ;
- qui ont exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser les agissements en cause ;
- qui ont « témoigné de tels agissements » ou qui les ont « relatés ».

L'exposition des agents publics à des situations de harcèlements ou de violences concourt à l'existence de risques psycho-sociaux qu'il faut prévenir.

Afin de prévenir le risque de la survenue de situations de harcèlement et de violences, les administrations sont tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention (Obligation de sécurité de résultats sur la santé physique et morale des salariés) qui permettent, soit d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations, soit de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins. La prévention revêt une importance toute particulière. En effet, les conséquences pour la victime peuvent être graves s'il n'est pas mis fin rapidement à la situation en cause. (Ex: cas de suicides ...)

Le CHSCT et la procédure d'alerte

La procédure d'alerte est un mécanisme permettant à un agent de signaler à l'autorité en charge de la sécurité et de la protection de la santé des agents du service une 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, ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a fait usage de la procédure d'alerte, en avise immédiatement l'autorité en charge de sécurité et de la protection de la santé des agents.

L'existence de la procédure d'alerte est garantie dans les trois versants de la fonction publique .

Quelques conseils:

1. Ne jamais dire d'une personne qu'elle vous harcèle (sujet à diffamation) mais plutôt qu'elle exerce une pression au travail. Seul un juge peut qualifier le harcèlement moral.
2. Si vous considérez subir des pressions au travail, il faut impérativement tenir un carnet des événements qui se sont produits en inscrivant le motif, la date et l'heure des agissements à votre rencontre.
3. N'attendez pas d'être dans une situation désespérée (violences /pressions) et alertez les membres du CHSCT, la médecine du travail et l'administration qui pourront évaluer les risques pour les éliminer voire les réduire considérablement en faisant une enquête sur les conditions de travail. Ne vous isolez pas !

Il s'agit de protéger non pas uniquement la personne harcelée, mais aussi toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement

Pour la CGT:

Aucuns salariés ne doit subir des violences ou des pressions au travail susceptibles de porter atteinte à son intégrité et qui peuvent avoir des conséquences graves sur sa santé psychologique et/ ou physique.

LE TRAVAIL NE DOIT PAS RENDRE MALADE !

Par son obligation de sécurité de résultats, l'administration doit mettre en place un plan de prévention des risques dans le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) pour assurer la santé physique et mentale de ses salariés concernant le harcèlement moral.

La CGT demande que soit mise en place rapidement une campagne d'informations, de sensibilisations et de formations sur cette thématique garantissant une démarche éthique et permettant à tous les salariés du CHU de NICE de bénéficier d'une protection sur sa santé à tous les niveaux de la hiérarchie.

Depuis plusieurs années, la littérature décrit le monde hospitalier comme un monde violent faisant subir des organisations du travail dégradées qui favorisent des comportements déviants.

VOUS AVEZ DES DEVOIRS MAIS VOUS AVEZ AUSSI DES DROITS ! NE LAISSONS PLUS FAIRE !