



Direction des études  
Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)

## **HARCELEMENTS**

### **LE HARCELEMENT MORAL**

#### **Introduction**

Les comportements associés au harcèlement psychologique ont toujours été présents dans le monde du travail.

Ce qui est nouveau ; c'est leur aggravation, leur intensité et l'aggravation des conséquences psychopathologiques à partir des années 1980.

En France, la publication du livre de Marie-France HIRIGOYEN « le harcèlement moral », a suscité un débat qui a grandement influencé la question, en faisant avancer notre connaissance et notre compréhension du phénomène.

Le débat suscité par le livre a rendu possible une loi adoptée en décembre 2001, pour contrer le harcèlement psychologique au travail.

#### **Principaux textes**

##### **Réglementation**

Lutte contre le harcèlement moral : Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 (JO 15 du 18 janvier 2002).

Code du travail : articles L.1152-1 à L.1152-3 ; L.1144-2 ; L.1155-1 ; L.1238-1, L.2436-1.

Code pénal. : chapitre II du titre II du livre II.

##### **Bibliographie**

Marie-France HIRIGOYEN : «Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien», 1998, Syros.

Marie-France HIRIGOYEN : «Malaise dans le travail. Harcèlement moral, démêler le vrai du faux», 2001, Syros.

N.AUBERT et V DE GAULEJAC : «Le coût de l'excellence L», 1991, seuil.

Paul ARIES «Harcèlement au travail ou nouveau management», 2002, Golias.

«La lutte contre le harcèlement moral dans la fonction publique : soumission ou dignité», L'actualité juridique des fonctions publiques, n°4, juillet/Août 2002.

«La mutation d'office dans des fonctions étrangères au cadre d'emplois est illégale», L'actualité Juridique, octobre 2000.

«Mutation et détournement de pouvoir», jurisprudence des cours administratives d'appel et TA, Gazette des communes, mai 1999.

## Ce qu'il faut retenir

Le harcèlement moral est devenu un thème d'actualité et on doit au livre de M-F HIRIGOYEN, d'avoir déclenché une prise de parole publique et collective sur la souffrance au travail.

Le harcèlement moral a été pris en compte par le législateur depuis 2002, considéré comme un délit et fait l'objet de sanctions (code du travail et code pénal). Cependant, il est toujours difficile et délicat d'établir la matérialité des faits.

Il est clair que si le harcèlement moral est une des formes de souffrance au travail, toute souffrance au travail n'est pas cependant pas du harcèlement moral.

## Développement

### Définitions

«C'est une conduite abusive (geste, parole, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité et à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle ci ou dégradant le climat de l'entreprise». (HIRIGOYEN, 2001),

«Tous agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles du travail d'une ou plusieurs victimes, de nature à porter atteinte à leurs droits et leur dignité, pouvant altérer gravement leur état de santé et pouvant compromettre leur avenir professionnel », (Conseil économique et social, 2001).

Le harcèlement moral au travail (ou mobbing) se différencie des autres formes de pression au travail dans le sens où ce n'est pas l'accomplissement d'une tâche qui est visé, mais la personne, (l'accomplissement d'une tâche s'accompagne d'une contrainte, parfois même d'une forme de coercition, voire de violence dans le management par le stress par exemple).

Si on admet que la finalité collective du travail est la production commune d'un bien ou d'un service par la contribution de chacun, on peut dire que contrairement aux autres formes de pressions au travail, le harcèlement moral ne participe pas à cette finalité. La tâche à accomplir n'a aucun intérêt en soi, elle n'est considérée que comme le moyen d'atteindre la personne qui l'accomplit. Les pratiques de harcèlement moral se caractérisent donc par une forme de manipulation du travail, de détournement du travail par rapport à ses buts initiaux.

Le harcèlement moral ne peut être analysé comme un simple avatar de la relation entre deux personnes puisqu'il se produit au travail et qu'il y a des tiers. Le rôle des tiers sera déterminant dans la mesure où il remplira ou ne remplira pas une fonction d'interposition.

Les conséquences organisationnelles du harcèlement psychologique se traduisent par un taux d'absentéisme élevé, une dégradation et une désintégration du climat organisationnel, impliquant une réduction de la qualité et de la quantité du travail, des difficultés pour le travail en équipe, une détérioration de l'image de l'organisation...

Il faut distinguer les situations conflictuelles, au sein desquelles peuvent se multiplier les insultes et agressions, des situations de harcèlement où le stade d'expression d'un désaccord est dépassé pour en arriver à des conduites visant à éliminer l'autre.

Tout ce qui vient d'être dit ci-dessus, montre que le harcèlement moral relevant des relations entre les personnes, il est très difficile de l'établir, de démontrer la matérialité des faits et donc juridiquement de le qualifier.

Cependant, cette notion a été introduite par la loi du 17 janvier 2002, dans l'article L. 230-2. Il convient donc de la traiter en tant qu'une composante de la SST et de l'intégrer dans la démarche d'évaluation des risques.

## **LE HARCELEMENT SEXUEL**

### **Introduction**

Le harcèlement sexuel porte gravement atteinte à la dignité humaine. Un individu peut en être victime à chaque fois que quelqu'un, en raison de sa fonction ou de sa position sociale, est placé en situation de pouvoir ou d'autorité par rapport à lui.

La notion de harcèlement sexuel est abordée dans l'article L. 1153-1 à 3 du code du travail : «...le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers...».

Aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement.

### **Principaux textes**

#### **Réglementation**

La loi n°92-1179 du 02 novembre 1992, relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail, (JO du 04 novembre 1992) modifie le code du travail : articles L. 1153-1 à 3 et L. 1153-6.

Cette même loi modifie le code pénal : articles 222.33 à 222.33-1

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 modifie la définition du harcèlement sexuel.

### **Sites Internet**

<http://vosdroits.service-public.fr>

<http://www.harcelement.org>

## **Ce qu'il faut retenir**

L'abus d'autorité sexuelle peut prendre des formes très diverses et ses manifestations ne peuvent pas être listées de façon exhaustives. L'auteur peut recourir à différents moyens : promesses, octroi d'avantages, contrainte, pressions psychologiques...

Comme dans le cas du harcèlement moral, il est toujours très difficile d'établir la matérialité des faits.

La loi s'applique également aux candidats à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise.

## **Développement**

### **Manifestations du harcèlement**

Le harcèlement peut se manifester dans une relation de pouvoir. L'abus d'autorité peut, en effet, être le fait d'un supérieur, la loi de modernisation sociale de 1992 a amené une conception moins restrictive, permettant de poursuivre le harcèlement sexuel entre collègues.

Ainsi, lorsqu'un agent est victime de harcèlement de la part d'un collègue de même niveau hiérarchique, voire de niveau inférieur, ce dernier est passible de sanctions disciplinaires prononcées par l'administration, et de sanctions pénales.

L'abus d'autorité en matière sexuelle peut prendre des formes très diverses, et les avances sexuelles peuvent être directes ou masquées. Elles peuvent être liées à l'octroi d'un avantage : embauche, promesse de promotion.... Il n'y a pas forcément répétition : un seul acte peut être constitutif d'abus d'autorité en matière sexuelle.

### **Les obligations du chef de service**

Il doit organiser la prévention de l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail au sein de son service. Il peut réaliser des actions d'information et de sensibilisation...

Le C.H.S. peut proposer au chef de service des mesures de prévention.