



**QUELQUES INFORMATIONS ET CONSEILS POUR VOUS AIDER A FAIRE FACE
AUX SOUFFRANCES MORALES AU TRAVAIL**

(HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL)

1) Quelques conseils en préalable

Il est bon de savoir que dans une situation où vous êtes victime de souffrances morales ou de harcèlement moral au travail, vous êtes absolument seul et isolé. Vous ne pouvez compter que sur vous-même. Il existe, cependant des aides possibles de la part des associations spécialisées, des services de médecine spécialisée, de votre médecin traitant, de psychologues, de psychiatres, des syndicats et d'avocats.

Il faut noter que la plupart des structures qui peuvent vous aider ne s'engagent quasiment pas. Les associations spécialisées vous demandent d'adhérer avant d'agir, les syndicats ne vous soutiennent pas souvent et les différents services médicaux ne s'engageront pas pour qualifier le harcèlement moral. Les services médicaux parleront plutôt de *relation conflictuelle dans le cadre du travail*.

Les démarches pour faire valoir ses droits sont souvent très longues et éprouvantes surtout lorsqu'une procédure est engagée en justice dont le coût est assez élevé.

Dans tous les cas, pensez à noter tous les événements (tenir un journal personnel), à être assisté par un ou plusieurs témoins lors d'entretiens ou d'altercations, à porter plainte auprès d'un commissariat de police, à conserver toutes les preuves (constitution d'un dossier), à parler de vos problèmes, à faire qualifier vos arrêts maladie pour dépression en accident du travail ou maladie professionnelle, à vous soigner et à suivre un traitement si besoin, ...

Si au sein de votre entreprise, il existe une charte sur les souffrances morales au travail celle-ci est souvent pas appliquée.

2) La loi en vigueur :

☞ **Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale**

- TITRE II

- Chapitre IV

Lutte contre le harcèlement moral au travail

- Article 168

Après l'article L. 120-3 du code du travail, il est inséré un article L. 120-4 ainsi rédigé :

Art. L. 120-4. - Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.



- Article 169

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, sont insérés cinq articles L. 122-49 à L. 122-53 ainsi rédigés :

Art. L. 122-49. - Aucun salarié 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.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Art. L. 122-50. - Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49.

Art. L. 122-51. - Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49.

Art. L. 122-52. - En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. L. 122-53. - Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L. 122-52, toutes les actions qui naissent de l'article L. 122-46 et de l'article L. 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

II. - Le dernier alinéa de l'article L. 123-1 du même code est supprimé.

III. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, les références : L. 122-46 et L. 123-1, sont supprimées;

2° Le dernier alinéa est supprimé.

IV. - Dans l'article L. 152-1-1 du même code, les mots : de l'article L. 123-1 sont remplacés par les mots : des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1.

V. - Dans l'article L. 152-1-2 du même code, les mots : de l'article L. 123-1 sont remplacés par les mots : des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1.



VI. - Dans l'article L. 742-8 du même code, les mots : de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1 sont remplacés par les mots : des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53.

VII. - Le dernier alinéa de l'article L. 771-2 du même code est ainsi rédigé :

- les articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53.

VIII. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots : de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1, des articles sont remplacés par les mots : des articles L. 122-46, L. 122-49, L. 122-53.

- Article 170

Après la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, il est inséré une section 3 bis intitulée : du harcèlement moral, comprenant un article 222-33-2 ainsi rédigé :

Art. 222-33-2. - Le fait de harceler autrui par des agissements 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 d'un an d'emprisonnement et de 15 000 EUR d'amende.

- Article 171

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, il est inséré un article L. 122-54 ainsi rédigé :

Art. L. 122-54. - Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. Le médiateur est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions de médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l'Etat dans le département après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Les dispositions des articles L. 122-14-14 à L. 122-14-18 sont applicables au médiateur. L'obligation de discrétion prévue par l'article L. 122-14-18 est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l'exécution de sa mission.

II. - Dans l'article L. 152-1 du même code, après le mot : salarié, sont insérés les mots : ou du médiateur visé à l'article L. 122-54.



- Article 172

L'article L. 122-34 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

- Article 173

L'article L. 230-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans la première phrase du premier alinéa du I, après les mots : protéger la santé, sont insérés les mots : physique et mentale;

2° Le g du II est complété par les mots : notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49.

- Article 174

L'article L. 236-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans la première phrase du premier alinéa, après le mot : santé, sont insérés les mots : physique et mentale;

2° Le sixième alinéa est complété par les mots : et de harcèlement moral.

- Article 175

Dans le premier alinéa de l'article L. 241-10-1 du code du travail, après le mot : santé, sont insérés les mots : physique et mentale.

- Article 176

Dans la première phrase et la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du code du travail, après le mot : personnes, sont ajoutés les mots : à leur santé physique et mentale.

- Article 177

I. - Dans l'article L. 742-8 du code du travail, les mots : de l'article L. 122-46 sont remplacés par les mots : des articles L. 122-46 et L. 122-49.

II. - Dans le premier alinéa de l'article L. 771-2 du même code, les mots : l'article L. 122-46 sont remplacés par les mots : les articles L. 122-46 et L. 122-49.

III. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots : de l'article L. 122-46 sont remplacés par les mots : des articles L. 122-46 et L. 122-49.

IV. - Dans le deuxième alinéa de l'article L. 773-2 du même code, les mots : et L. 122-46 sont remplacés par les mots : L. 122-46 et L. 122-49.



- Article 178

Après l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il est inséré un article 6 quinquies ainsi rédigé :

Art. 6 quinquies. - 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 aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

- Article 179

I. - Après le mot : harcèlement, la fin du premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail est ainsi rédigée : de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

II. - Après le mot : harcèlement, la fin du deuxième alinéa de l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigée : de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

III. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

IV. - L'article 222-33 du code pénal est ainsi modifié :

1° Après le mot : autrui, les mots : en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves sont supprimés;

2° Après le mot : sexuelle, les mots : par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, sont supprimés.



- Article 180

Dans le chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, avant l'article L. 122-46, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés : section 8. Harcèlement.

3) Quelques méthodes pour identifier et faire face au harcèlement moral au travail

3-1) Première méthode

3-1-1) Les définitions des "Psy"

Heinz Leymann est le père de la notion de harcèlement moral au travail. N'étant pas francophone, il utilisait le terme de mobbing. Selon lui, "le concept de mobbing définit l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible). Par extension, le terme s'applique aussi aux relations entre les agresseurs et leur victime".

Dans son ouvrage, Cette définition est accompagnée d'une liste de quarante-cinq agissements susceptibles de caractériser la mise en place d'un mobbing.

1) Cette énumération, même si elle ne tient pas compte de la spécificité du droit du travail français (Leymann était professeur à l'Université de Stockholm), constitue une approche descriptive de la plupart des faits pouvant dégénérer en harcèlement.

Christophe Dejourns, un des premiers chercheurs français à s'être intéressé aux conditions d'exécution du contrat de travail et à la socio-psychologie de la relation de travail, estime que "le harcèlement moral est une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et d'évaluation ou de direction de l'entreprise".

Pour **Marie-France Hirigoyen**, la notion recouvre "toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, afin de mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail".

3-1-2) Les définitions des juristes

1) Les auteurs de ces définitions, ont des approches comparables. Les définitions qu'ils proposent, pour intéressantes qu'elles soient, ne sont que difficilement transposables en droit.

L'exposé des motifs de la **proposition de loi** déposée par le groupe communiste suggère de définir le harcèlement moral au travail comme "une dégradation délibérée des conditions de travail".

Paul Bouaziz a proposé une définition dont il a souligné le caractère provisoire. Selon cette définition, le harcèlement moral vise "tout comportement fautif de l'entreprise portant ou pouvant porter atteinte à la dignité du salarié et/ou à sa santé morale".



3-1-3) Autre définition

"Le harcèlement professionnel est un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est victime".

✓ le terme *professionnel* a été préféré à *moral* car, ainsi que l'indique Marie-France Hirigoyen, le harcèlement moral existe également dans le cercle familial ou privé;

✓ le terme *comportement* qui peut englober des attitudes passives ou des omissions, a été préféré à celui d'*agissements* qui suppose des attitudes *actives*;

✓ l'expression *perturbant l'exécution du travail* a été préférée à *perturbant l'exécution du contrat de travail* afin de permettre l'utilisation de cette définition par les travailleurs de la fonction publique;

✓ le terme *victime* a été délibérément choisi pour insister sur la dangerosité des conséquences du processus d'usure mentale que constitue nécessairement un harcèlement;

La position hiérarchique de l'auteur du harcèlement n'exerce aucune influence sur la qualification juridique : ce peut être l'employeur ou un supérieur hiérarchique, voire un collègue de même niveau.

1) Cette proposition de définition insiste sur la notion de faute (chère aux juristes), la nécessaire répétition des agissements perpétrés et les conséquences qui en résultent pour la victime.

Elle présente en outre l'avantage de ramener les avocats et les juges sur le terrain d'une équation connue :

Faute + Préjudice + Lien de causalité = Responsabilité

3-1-4) Comment réagir face harcèlement moral au travail :

Ce n'est bien souvent qu'après une longue période de remise en cause d'elle-même que la victime d'un harcèlement prend conscience de l'anormalité du comportement de la personne qui la torture et se rend compte qu'elle fait l'objet d'un processus de harcèlement (*êtes-vous harcelé(e) ?*).

Dans la plupart des cas cette prise de conscience est ressentie comme une telle injustice que la victime est totalement désemparée et ne sait que faire.

Avant de réagir dans un sens ou dans un autre il convient de tenter de procéder à *l'analyse de la situation* le plus objectivement possible.

Cette analyse permet de *rechercher si les choses peuvent s'arranger ou non*.

Ces premières étapes permettront de prendre les décisions qui s'imposent dans l'immédiat et d'adapter son comportement au but poursuivi.



3-1-5) Etes-vous harcelé(e) ?

3-1-5-1) Le questionnaire

Pour répondre à cette question, vous pouvez de renseigner le questionnaire qui suit.

1) Le questionnaire d'origine, établi en 1996, s'inspirait directement des 45 agissements constitutifs du mobbing décrits par H. Leymann. La version proposée est enrichie et continue à s'enrichir pour intégrer les expériences vécues lorsque les faits qu'ils relatent donnent à penser qu'ils ont pu être victimes d'un processus de harcèlement sur leur lieu de travail.

2) Ce questionnaire a pour **but de déterminer si la qualification de harcèlement moral peut effectivement s'appliquer et, dans l'affirmative, d'évaluer la nature et la gravité du processus de harcèlement** de la personne.

Ce questionnaire distingue trois types d'agissements que l'on peut rencontrer dans différents types de processus : les agissements objectifs, les agissements ostensibles et les agissements pernicieux.

3) Les deux premiers sont ceux qui sont les plus faciles à prouver. Les agissements pernicieux en revanche ne sont connus que de la victime et de la personne qui la harcèle. Ils sont particulièrement difficiles à prouver, et révélateurs de la perversité et de la détermination de l'auteur du harcèlement.

Nota : Quelle que soit l'attention qui a pu être portée à l'élaboration de ce questionnaire, il ne peut être fiable à 100 %. Comme tout test, il comporte une marge d'erreur de sorte que l'analyse brute des résultats doit impérativement être affinée, au cas par cas, avant d'envisager une quelconque réaction.

☞ Le questionnaire

Agissements objectifs		
Attitudes d'évitement		
N°	Question	Case à cocher
1	Il ne vous salue plus	<input type="checkbox"/>
2	Il détourne son regard à votre approche	<input type="checkbox"/>
3	Il ne vous adresse plus la parole	<input type="checkbox"/>
4	Il ne vous laisse plus lui adresser la parole	<input type="checkbox"/>
5	Il fait comme si vous n'existiez pas	<input type="checkbox"/>



Agissements objectifs		
Attitudes déstabilisantes		
N°	Question	Case à cocher
6	Il procède à des discriminations à votre égard	<input type="checkbox"/>
7	Il évalue votre travail inéquitablement ou dans des termes malveillants	<input type="checkbox"/>
8	Il vous reproche des fautes professionnelles imaginaires	<input type="checkbox"/>
9	Il invente et vous attribue des fautes graves	<input type="checkbox"/>
10	Il met en doute vos capacités de jugement et de décision	<input type="checkbox"/>
Agissements objectifs		
Attitudes déstabilisantes		
N°	Question	Case à cocher
11	Il vous envoie des avertissements par lettre recommandée avec AR fondés sur de faux motifs pour constituer un dossier à votre encontre	<input type="checkbox"/>
12	Il vous impose des horaires ou des présences injustifiées	<input type="checkbox"/>
13	Il n'accepte pas les dates de congés que vous demandez ou annule au dernier moment l'autorisation verbale qu'il vous avait donnée	<input type="checkbox"/>
Agissements objectifs		
Agissements visant à vous pousser à la faute		
N°	Question	Case à cocher
14	Il vous submerge de travaux à accomplir dans des délais impossibles à tenir	<input type="checkbox"/>
15	Il vous fixe des objectifs impossibles à atteindre	<input type="checkbox"/>
16	Il vous confie des tâches exigeant des qualifications très supérieures aux vôtres	<input type="checkbox"/>
17	Il vous donne des instructions confuses ou imprécises	<input type="checkbox"/>
18	Il entrave volontairement l'avancement de vos dossiers	<input type="checkbox"/>



Agissements objectifs		
Agissements visant à vous pousser à la faute		
N°	Question	Case à cocher
19	Il ne valide plus vos notes de service ou mémos pour accord de décision	<input type="checkbox"/>
20	Il vous demande des travaux « urgents » qu'il n'utilise pas	<input type="checkbox"/>
Agissements objectifs		
Comportements humiliants		
N°	Question	Case à cocher
21	Il évite ostensiblement le contact avec vous	<input type="checkbox"/>
22	Il ignore votre présence en s'adressant uniquement à des tiers	<input type="checkbox"/>
23	Il refuse vos interventions au cours des réunions de travail	<input type="checkbox"/>
24	Il ne tient aucun compte de vos idées ou suggestions	<input type="checkbox"/>
25	Il critique votre travail en public	<input type="checkbox"/>
Agissements objectifs		
Comportements humiliants		
N°	Question	Case à cocher
26	Il vous dénigre publiquement	<input type="checkbox"/>
27	Il fait courir des médisances ou des calomnies sur votre vie privée	<input type="checkbox"/>
Agissements ostensibles		
Tendant à vous isoler physiquement		
N°	Question	Case à cocher
28	Il vous attribue un poste de travail qui vous isole « géographiquement » dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>
29	Il vous mute dans un autre service	<input type="checkbox"/>
30	Il vous mute sur un autre site	<input type="checkbox"/>



Agissements ostensibles

Tendant à instaurer une « mise au placard »

N°	Question	Case à cocher
31	Il vous prive de toute occupation	<input type="checkbox"/>
32	Il vous confie des tâches sans intérêt	<input type="checkbox"/>
33	Il vous fait comprendre que plus aucun travail ne vous sera donné	<input type="checkbox"/>
34	Il vous supprime votre bureau ou vos outils de travail habituels (téléphone, ordinateur, etc)	<input type="checkbox"/>

Agissements ostensibles

Tendant à instaurer une « mise au placard »

N°	Question	Case à cocher
35	Il vous retire vos avantages en nature (voiture de fonction, etc)	<input type="checkbox"/>
36	Il vous supprime des avantages octroyés aux autres	<input type="checkbox"/>

Agissements ostensibles

Tendant à vous humilier

N°	Question	Case à cocher
37	Il vous contraint à effectuer des tâches inférieures, voire humiliantes, ne correspondant pas à vos fonctions normales	<input type="checkbox"/>
38	Il vous dévalorise en contestant vos décisions ou vos méthodes de travail	<input type="checkbox"/>
39	Il interdit à vos collègues de travailler avec vous	<input type="checkbox"/>
40	Il confie votre travail ou son suivi à un ou plusieurs de vos collègues	<input type="checkbox"/>

Agissements ostensibles

Tendant à vous humilier

N°	Question	Case à cocher
41	Il confie votre travail ou son suivi à une personne hiérarchiquement en dessous de vous	<input type="checkbox"/>
42	Il supprime votre nom et votre fonction sur l'organigramme de l'entreprise	<input type="checkbox"/>
43	Il vous retire les codes d'accès ou les clés de l'entreprise	<input type="checkbox"/>
44	Il attribue d'office votre bureau à un collègue et vous déplace dans un environnement ne correspondant pas à votre statut	<input type="checkbox"/>



Agissements pernicioeux		
N°	Question	Case à cocher
45	Il se comporte normalement avec vous en présence de tiers et ne vous « agresse » que lorsque vous êtes seul à seul	<input type="checkbox"/>
46	Il vous harcèle par téléphone sur votre lieu de travail ou à votre domicile	<input type="checkbox"/>
47	Il vous dit qu'on « aura votre peau » ou qu'on « vous aura à l'usure »	<input type="checkbox"/>
48	Il insinue que vous êtes malade mentalement	<input type="checkbox"/>
Agissements pernicioeux		
N°	Question	Case à cocher
49	Il vous suggère un examen psychiatrique	<input type="checkbox"/>
50	Il vous convoque après l'heure de fermeture pour vous pousser à démissionner	<input type="checkbox"/>

☞ Dépouillement des résultats du questionnaire

Si vous avez coché plus de case que la moyenne des cases du questionnaire, il est quasiment certain que vous êtes harcelé.

Même si vous avez coché moins de case que la moyenne des cases du questionnaire, il est possible que vous soyez harcelé. Ce type de harcèlement est considéré comme le «*supplice de la goutte d'eau*» (une seule fois ce n'est rien, mais répété à l'infini, cela peut rendre fou).

Si vous avez coché qu'une seule case du questionnaire, cela n'exclut pas que vous soyez harcelé puisqu'un seul des 50 agissements du questionnaire subi de manière répétée, systématique et lancinante, est considéré comme du harcèlement.

3-1-5-2) Analyse de la situation

La mise en œuvre d'un processus d'usure psychologique n'est pas le fait du hasard. Elle trouve son origine soit dans une cause objective, soit dans la perversité de celui qui le met en œuvre et le poursuit.

Lorsqu'il existe une cause objective d'insatisfaction de l'auteur du harcèlement, la situation peut s'améliorer après une discussion constructive. En revanche, lorsque la victime n'a rien à se reprocher le parcours risque d'être long et difficile. Dans les deux cas, il nous semble indispensable de procéder à une analyse la plus objective possible de la situation. Les questions qui suivent peuvent constituer un guide facilitant cette analyse.



☞ **Etes-vous un sujet "à risque" ?**

Etes-vous salarié protégé ?

Avez-vous été absent pendant une longue période ?

Etes-vous l'un des salariés les mieux payés ?

Allez-vous atteindre l'âge de cinquante ans ou venez-vous de le dépasser ?

☞ **Qui est l'auteur du harcèlement ?**

l'employeur;

le supérieur hiérarchique direct;

un collègue de travail;

plusieurs personnes.

☞ **Agit-il (ou elle) de son propre chef ou sur instruction ?**

Lorsque l'auteur du harcèlement est l'employeur la réponse à cette question ne fait pas de doute : il agit de son propre chef.

En revanche, lorsqu'il s'agit du supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou de plusieurs personnes, même s'il n'est pas souvent possible de connaître la réponse avec certitude, il est nécessaire d'y réfléchir pour avoir une idée de l'étendue du problème et de sa gravité.

☞ **Quel est le but poursuivi ?**

réprimander un comportement fautif qui vous est reproché;

vous faire comprendre un sujet d'insatisfaction sans oser vous réprimander;

asseoir son autorité (nouvel employeur, nouveau chef);

obtenir votre démission;

vous asservir totalement, vous faire plier en toutes circonstances.



☞ Pourquoi ?

parce qu'il (ou elle) n'ose pas dire les choses en face;

parce qu'il (ou elle) fait cela avec tout le monde;

parce que l'entreprise connaît des difficultés économiques et désire éviter le coût d'un plan social ou du licenciement pour motif économique de plusieurs salariés;

parce qu'il (ou elle) veut vous pousser à la démission pour éviter le coût de votre seul licenciement;

parce qu'il (ou elle) ne vous supporte plus pour des raisons extra-professionnelles (discrimination syndicale, représentants du personnel, salariés bénéficiant d'une protection exorbitante du droit commun);

parce qu'il (ou elle) est pervers(e).

Les réponses aux questions qui précèdent permettront de *déterminer si la situation peut encore s'arranger* ou si *la rupture de la relation de travail* constitue la seule issue.

3-1-6) Les choses peuvent s'arranger ou non ?

Les réponses aux cinq groupes de questions que comporte *l'analyse de la situation* permettent d'avoir une idée assez précise des motivations et de la détermination de la personne qui est à l'origine du harcèlement.

Ainsi, lorsqu'on parvient à la conclusion que son attitude n'est que passagère et constitue une réponse maladroite à une erreur effectivement commise, il est vraisemblable qu'une discussion franche et constructive suivie d'un changement d'attitude de la part de celui (ou celle) qui se sent harcelé(e), permettra de rétablir des relations normales.

En revanche, s'il existe un contexte "à risque" tel qu'une récente désignation aux fonctions de représentant syndical, que la victime n'a rien à se reprocher professionnellement et qu'elle fait cependant l'objet d'un harcèlement émanant d'une personne ayant autorité sur elle, il y a peu de chance que la situation ne s'améliore.

Dans les hypothèses de ce genre, avant d'aller plus loin, il convient de déterminer *quelle est la solution*. Quelle que soit cette solution et tant que la limite de la résistance n'est pas trop proche, il est nécessaire, à tout moment, de penser à *réunir le plus grand nombre de preuves* possible du harcèlement dont vous êtes l'objet.

3-1-7) Quelle est la solution possible ?

Deux solutions principales peuvent être distingués : la poursuite de la relation de travail ou sa rupture.

☞ La poursuite du contrat de la relation de travail

Lorsque l'auteur du harcèlement est l'employeur lui-même, il nous semble illusoire d'essayer de le contraindre à poursuivre une relation dont tout démontre qu'il ne veut plus.



En revanche, lorsque la difficulté provient d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail (n'agissant pas sur instructions de l'employeur) il peut être possible de tenter de préserver la relation de travail. La difficulté provient de ce qu'une telle solution n'est dans bien des cas envisageable qu'après la mutation dans un autre service de l'un des "protagonistes" du harcèlement. Or, une mutation n'est possible que pour autant que l'entreprise ou l'administration est d'une taille suffisante.

Même lorsque cela est le cas, on peut relever que, dans la majorité des cas, la solution qui est proposée réside dans la mutation **de la victime** et non de la personne qui s'est rendue coupable du harcèlement. Cette solution, trop souvent présentée comme "une faveur" faite à la victime ne constitue qu'un pis aller. En effet, même si elle permet de "sauver" la relation de travail, elle ne peut que renforcer la forte sensation d'injustice que connaît déjà la victime dans la plupart des cas.

Dans les petites entités aucune mutation, aucun changement de service ne peut être envisagé. La solution réside alors soit dans le départ de l'auteur du harcèlement soit dans celui de la victime.

☞ **La rupture de la relation de travail**

C'est, dans un grand nombre de cas la seule issue envisageable. Nous savons d'ailleurs qu'un grand nombre de médecin recommande à leur patient de quitter l'entreprise pour préserver leur santé et leur équilibre psychologique.

Lorsque la décision de rompre le contrat de travail est prise par la victime, il est nécessaire qu'elle s'entoure d'un certain nombre de précautions pour ne pas perdre tout espoir d'être indemnisé par les ASSEDIC. Elle aura intérêt, dans un premier temps, à réunir le plus grand nombre d'éléments de preuve possible puis, au moment de la rupture, elle sera particulièrement vigilante à la façon dont elle rédigera la lettre exposant les motifs de son départ.

3-1-8) Réunir le plus grand nombre de preuves possibles

Cette rubrique est celle qui est le plus particulièrement développée dans l'ouvrage LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL publié aux éditions Delmas dans la collection Delmas Express. Sur ce point, le seul conseil est de vous y reporter.

Schématiquement il convient cependant de retenir qu'il importe de :

- ☞ **Ne pas subir;**
- ☞ **Tout noter (tenir, par exemple, un journal personnel);**
- ☞ **Communiquer et de se faire aider que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise**



COMMENT FAIRE ?

dans l'entreprise :

- ✓ Faire usage du droit d'expression reconnu par la loi
- ✓ Interpeller courtoisement mais expressément l'auteur du harcèlement;
- ✓ Informer son employeur;
- ✓ Attirer l'attention de ses collègues de travail;
- ✓ S'adresser aux institutions représentatives du personnel (D.P. Membres du CHSCT; Membres élus du C.E. Délégués Syndicaux, ...);
- ✓ Consulter le médecin du travail (si l'entreprise dispose d'un centre de médecine du travail qui lui est propre).

à l'extérieur de l'entreprise :

- ✓ Parler à ses proches;
- ✓ S'adresser à l'inspection du travail;
- ✓ Consulter le médecin du travail (lorsqu'il s'agit d'un centre inter-entreprises);
- ✓ Consulter son médecin traitant et, en cas de besoin, un spécialiste de la souffrance psychologique (psychiatre, psychologue, etc);
- ✓ Consulter un syndicat;
- ✓ Consulter une association spécialisée;
- ✓ Consulter un avocat.

☞ Prendre soin de sa santé en s'extrayant du contexte de harcèlement

- ✓ En cas de besoin, s'arrêter de travailler;
- ✓ Utiliser les droits d'alerte et de retrait;
- ✓ Prendre acte de la rupture du contrat de travail ou faire prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail.

3-2) Deuxième méthode

HARCELEMENT =

1. DUREE

2. REPETITION

3. VOLONTE DE DETRUIRE

4. ATTEINTE A LA DIGNITE

5. CONSEQUENCES SUR LA SANTE PHYSIQUE OU PSYCHIQUE

3-2-1) Définition

Le harcèlement moral est un phénomène difficile à définir tant sur le plan médical que juridique. Diverses thèses s'affrontent nous allons vous exposer les principales :



D'après Heinz Leymann, l'auteur de Mobbing le harcèlement moral naît généralement d'**un conflit du travail** qui a dégénéré.

Une proposition de loi est en cours, cette dernière le définit comme "**harcèlement par dégradation délibérée des conditions de travail**" mais cette définition mérite d'être complétée : en effet la définition qui figure dans les dictionnaires ("**Soumettre sans arrêt à des (petites) attaques réitérées, à des (rapides) assauts incessants**") appuie sur une notion essentielle, la notion de pression permanente qui pourrait être complétée par "**pour contraindre quelqu'un à renoncer à ses droits, à sa dignité, ...**"

Pour M F Hirigoyen, psychiatre spécialiste du harcèlement, le harcèlement moral dans l'entreprise doit être défini comme :

Toutes conduites abusives se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail.

3-2-2) Comment ça marche?

Cela commence par des remarques bénignes, des reproches sur votre travail, sur vos capacités. Puis le ton se durcit, votre supérieur ne vous adresse plus la parole qu'à travers des notes ou des dossiers sur votre bureau. Pensant avoir commis une faute, vous vous efforcez dès lors de travailler mieux mais très vite les réprimandes deviennent systématiques et injustifiées. Isolé de vos collègues de travail bien content que vous focalisiez l'ire de la hiérarchie, traité de paranoïaque par votre entourage, vous ne savez plus que faire. Stressé en permanence, vous redoutez le lundi matin et priez chaque jour pour ne pas LE rencontrer. Lui ? le harceleur car c'est bien de harcèlement dont il s'agit. Violence froide, sournoise, assez invisible c'est par la répétition et l'accumulation de petites attaques que le harcèlement devient réellement destructeur.

Au sein de l'entreprise il peut prendre plusieurs formes :

✓ Harcèlement entre collègues de travail (**horizontal**) : de par votre différence vous attirez les brimades et les moqueries de vos collègues de travail, apparenté à du bizutage l'entreprise laisse faire. Les agressions naissent de la compétitivité entre les salariés en vue d'avancement, si vous êtes trop performant vous devenez dangereux.

✓ Harcèlement d'un supérieur sur un subordonné (**descendant**) : le cas le plus fréquent. Le supérieur dirige ses subordonnés de manière tyrannique afin d'asseoir son pouvoir. Parfois il harcèle afin de se rehausser et il prend plaisir à démolir un subordonné désigné comme bouc émissaire.

✓ Harcèlement des subordonnés sur un supérieur (**ascendant**) : cas assez rare. Il se présente lorsque le nouveau supérieur n'arrive pas à s'intégrer ou s'imposer dans le groupe. Les subordonnés sabotent le travail et la responsabilité retombe sur le supérieur.

3-2-3) Les moyens utilisés

Ils sont aussi nombreux que le permet l'imagination du pervers qui harcèle une victime. Mais, dans les grandes lignes, on peut citer :



1) Déconsidérer la victime

Le "jeu" consiste à déformer tout ce que dit ou fait la victime de façon à le faire apparaître négatif. Se moquer de ses petits travers ou défauts. Dénigrer son travail et/ou ses capacités professionnelles. Essayer de l'attaquer à travers sa vie privée (famille, réputation) pour le déstabiliser encore plus.

2) Isoler la victime

On n'adresse plus la parole à la victime et on encourage l'entourage à pratiquer de la même manière. Après quelques semaines de la phase "déconsidération", il n'est pas rare de trouver quelques personnes qui veulent suivre le mouvement. Plutôt que de se faire agresser, il est fort probable que la victime choisira aussi de s'isoler elle-même, ce qui renforcera l'effet de celui provoqué par le pervers car celui qui choisit de s'extraire d'un groupe est fort mal perçu. Le pervers aura créé une nouvelle brèche par laquelle il s'engouffrera en faisant croire que la victime n'est pas sociable, qu'elle méprise les autres, etc.. Une autre technique, plus rapide, consiste aussi à lancer des rumeurs malveillantes.

3) Empêcher la victime de s'exprimer

La plupart du temps, le pervers ne parviendrait pas à ses fins si la victime pouvait se défendre. Il faut donc empêcher la victime de parler, de façon à continuer à bénéficier du soutien passif (quelquefois actif) des autres collègues que l'on a réussi à mettre dans sa poche. Tout se joue donc soit par derrière, à l'insu de la victime ou suffisamment loin pour que cela fasse mal tout en gardant la possibilité de jouer la carte du "tu as mal interprété ce que l'on disait", soit en sous-entendus que toute l'assemblée comprend mais contre lesquels il est tout aussi impossible de se défendre. De toutes façons, même lorsque les choses sont exprimées clairement, il ne s'agit pas d'une réelle franchise du pervers puisqu'il sait que l'assemblée lui est favorable.

4) Discréditer la victime

Dans son travail, pour un chef, cela peut être de contraindre la victime à des tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences. Pour un collègue, sous-entendre que la personne n'a pas les compétences requises pour ce qu'on lui confie. Ou encore insinuer qu'il passe son temps de travail à des occupations personnelles.

5) Si la victime se défend, l'accuser de paranoïa

Comme l'exprimait Sarah Carpentier dans un article de l'Express, tout est reproché derrière les plantes vertes et les fausses cloisons. Donc il est facile de faire croire que la victime est paranoïaque car celle-ci ne dispose pas de preuves tangibles puisque tout se passe oralement.

3-2-4) Exemples

LE HARCÈLEMENT MORAL APPARAÎT DANS TROIS CAS :

- QUAND IL Y A DES PERVERS NARCISSIQUES**
- QUAND L'ORGANISATION DU TRAVAIL EST MAUVAISE**
- QUAND IL Y A UNE VOLONTE DE MANAGEMENT PAR LE HARCÈLEMENT**



Formes que le harcèlement peut prendre en entreprise :

- ✓ Votre supérieur hiérarchique ne vous adresse plus la parole qu'à travers des notes ou des dossiers sur votre bureau
- ✓ Tout travail est réprimandé de façon injustifié
- ✓ On critique non pas votre travail mais vos capacités
- ✓ Vous êtes toujours en dehors de la moindre information concernant votre carrière ou votre travail
- ✓ Du jour au lendemain, vous vous retrouvez surchargé de travail ou à l'inverse sans aucune tâche à effectuer
- ✓ Malgré vos efforts, aucuns encouragements, aucunes félicitations ne viennent vous motiver
- ✓ On s'adresse à vous sur un ton méprisant, remarques blessantes ou désobligeantes
- ✓ Humiliations publiques
- ✓ Objectifs disproportionnés
- ✓ Vous êtes totalement discrédité aux yeux de vos collègues. On vous fait passer pour un(e) incapable ou un(e) hystérique

3-2-5) Attention

LE CLOU QUI DÉPASSE RENCONTRERA LE MARTEAU

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec,

pressions à la productivité,

différents professionnels,

abus de pouvoir,

ou stress,

car pour qu' il ait harcèlement il faut qu' il y ait volonté de détruire.

3-2-6) Le rôle du gestionnaire

Le gestionnaire joue un rôle important dans le processus de harcèlement : en effet dans le cas de pervers narcissiques il pourra agir en rappelant les règles d'éthiques, en isolant les individus pervers ou en faisant attention à l'organisation du travail.

3-2-6-1) Qualités

3-2-6-1-1) Le bon gestionnaire saura ainsi

- ✓ être juste
- ✓ commander
- ✓ évaluer
- ✓ organiser la hiérarchie et le travail
- ✓ être responsable
- ✓ maintenir le dialogue avec ses subordonnés et les partenaires sociaux



3-2-6-1-2) Il lui faudra

- ✓ rappeler les règles d'éthique
- ✓ orienter les remontrances sur les défauts du travail mais pas sur la personne elle-même
- ✓ donner des consignes précises et des objectifs clairs
- ✓ éviter les injonctions paradoxales ou impossibles
- ✓ organiser clairement le travail et la hiérarchie - contrôler sa hiérarchie
- ✓ éviter les conflits de compétences
- ✓ mettre en place un système de médiation
- ✓ repérer et isoler les individus pervers
- ✓ humaniser le management et les rapports sociaux
- ✓ ne pas hésiter à demander conseil au CHSCT et à la médecine du travail
- ✓ séparer les individus

Malheureusement le harcèlement n'est pas toujours le fait de pervers narcissiques, il existe des méthodes de management se basant sur le harcèlement, **pendant une période de restructuration** certaines entreprises sont tentées de pousser les éléments indésirables à la démission ou à la faute. **Il existerait même des stages de harcèlement.** Le harcèlement est ici institutionnalisé, mais ces entreprises prennent un risque non calculé : le harcèlement est aujourd'hui de plus en plus médiatisé, une loi devrait bientôt être votée, les victimes vont désormais avoir la parole. Il ne faudrait pas oublier qu'une entreprise n'est pas uniquement jugée par ses actionnaires mais aussi par ses clients et ces derniers accordent une grande importance à la réputation et à l'éthique. ENFIN n'oublions pas que pour bien travailler il faut être bien dans sa peau rejoignant ainsi en partie le "Well being", une entreprise a tout intérêt à ne pas trop maltraiter ses employés si elle désire que ses derniers soient productifs. Dans le cas de volonté de management par le harcèlement **il faut que le gestionnaire comprenne qu'à long terme cette politique sera nuisible à l'entreprise.**

3-2-7) Que faire ?

Il n'existe pas de forme d'actions réellement concrète pour prévenir le harcèlement. Toutefois des solutions existent :

3-2-8) Attitudes

la prévention réside dans l'attitude psychologique que la future victime doit avoir ou acquérir :

- ✓ Elle doit impérativement s'affirmer sans chercher l'affrontement
- ✓ Elle doit dénoncer la situation, les abus à la hiérarchie et trouver le DRH
- ✓ Elle doit jouer l'indifférence (le harceleur se découragera si ses actions sont vaines : il ne doit pas voir que ses actions génèrent un trouble)
- ✓ Garder son sang froid et ne pas répondre
- ✓ Ne pas entendre les sous entendus et faire préciser (métacommuniquer)
- ✓ Elle ne doit pas avoir peur d'exprimer un refus (si les tâches professionnelles sont irréalisables, elle ne doit pas se laisser dominer)
- ✓ **Ne pas se justifier**



3-2-9) Conseils

IL FAUDRA TOUT D'ABORD DÉFINIR, NOMMER POUR POUVOIR COMPRENDRE ET RÉAGIR

- ✓ repérer et réagir le plus tôt possible
- ✓ ne pas hésiter à demander conseil aux médecins du travail, au CHSCT, aux représentants du personnel, aux syndicats, à un psychologue.
- ✓ consulter un psy afin de trouver les ressources pour réagir
- ✓ ne pas démissionner (sauf si la situation tourne au fonctionnement obsessionnel et cause de graves problèmes psychologiques, dans ce cas là protéger la santé devient prioritaire)
- ✓ monter un dossier (témoignage, lettres, photos, mails courantes..)
- ✓ j'ai pris bonne note de ta demande du tant à telle heure pour.... noter toutes les agressions
- ✓ rester irréprochable dans son travail
- ✓ déclarer ou requalifier en accident de travail les dépressions, malaises, etc subies à cause d'un harcèlement au travail ou en rapport avec lui.
- ✓ ne pas tomber dans l'hystérie et la monomania
- ✓ attention à ne pas agresser son entourage ou les personnes pouvant vous aider
- ✓ éviter de se construire uniquement sur le travail en multipliant les activités socialisantes (sport, hobbies, culture, ...)
- ✓ chercher un autre emploi
- ✓ toujours avoir un témoin pour un entretien concernant une rupture de contrat

3-2-10) Vers qui se tourner ?

1- La médecine du travail : c'est à elle que vous pouvez le plus souvent vous adresser. En effet , elle a d'abord un rôle de conseil et d'écoute . Elle saura vous conseiller et vous aider à vous sortir de la dangereuse spirale psychologique dans laquelle vous êtes pris. Elle n'a malheureusement qu'un rôle de conseil dans l'entreprise. Mais elle pourra vous obtenir un arrêt de travail. (Ce qui pourra également vous aider dans la constitution d'un dossier si vous souhaitez aller devant les tribunaux). La médecine du travail a une fonction nécessaire pour vous mais limitée dans l'action contre le harcèlement et le harceleur en particulier.

2- Le CHSCT : ou Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, indépendant, il peut intervenir sur la demande des représentants du personnel ou de l'employeur. Il effectue au moins une fois par trimestre une inspection sur le lieu de travail. S'il constate un dysfonctionnement, il doit en informer l'employeur qui, s'il ne prend de mesures efficaces peut être mis en demeure.

3- L'inspection du travail : elle veille à l'application du droit du travail dans les entreprises. Elle peut agir dans n'importe quelles entreprises et ce même sans l'accord du chef d'entreprise.

4- Les associations : Ce sont elles les plus actives. Elles peuvent vous écouter et vous conseiller mais elles peuvent aussi agir par le biais de lettres, actions en justice, ... Elles vous aideront à mener à bien vos actions.



5- La justice : Dernier bastion contre le harcèlement. Vous pouvez toujours porter plainte. Nous vous conseillons cette alternative si vous avez auparavant constitué un dossier signifiant contre le harceleur. Porter plainte est un élément important si les méthodes de préventions ont échoué, mais il ne faut pas oublier que les procédures sont longues et éprouvantes. Les principales avancées récentes concernent la reconnaissance comme maladie professionnelle ou accident de travail, par la jurisprudence, de défaillances des salariés (jusqu'à la tentative de suicide) dues à une situation de pression déstabilisatrice dans le travail. A partir de là, la responsabilité civile ou pénale de l'employeur peut éventuellement être engagée. Si on tombe malade ou on fait des erreurs à cause d'une situation de harcèlement, il faut systématiquement demander la requalification des faits dans l'un de ces deux domaines. En matière de loi, une proposition de loi est en cours, même si elle est incomplète (non prise en compte pour les fonctionnaire et définition incomplète) elle aura l'immense avantage de donner une base juridique précise aux futures procédures.

☞ **Plusieurs cours ou tribunaux s'offrent à vous :**

1- Prud'hommes : juridiction d'exception paritaire chargée de juger les litiges du travail

2- Correctionnel : la pénalisation est aujourd'hui encore difficile, il vous faudra avoir subi des dommages très importants, avoir un dossier extrêmement solide et réussir à prouver l'intentionnalité. Mais la proposition de loi devrait faciliter l'accès aux cours pénales.

3- Juridictions civiles (TI, TGI) : plus facile d'accès, elles devraient vous permettre de demander des dommages et intérêts.

4- La cour européenne des droits de l'Homme : dernier recours, si vous considérez que la justice française a statué en contradiction avec les Droits de l'homme.

3-3) Troisième méthode

3-3-1) QUE DIT LA LOI ?

Aucun salarié 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 sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Article L 122-49 du Code du Travail).

3-3-2) QUELS SONT LES DIFFERENTS TYPES DE HARCELEMENT MORAL ?

☞ **individuel** :

pratiqué par une personnalité perverse ou obsessionnelle dans un but purement gratuit de destruction d'autrui et de valorisation de son propre pouvoir.

☞ **managerial** :

participe à une stratégie de gestion sur l'ensemble du personnel.

☞ **conjoncturel** :

permet d'éviter le licenciement en obligeant le salarié à démissionner



3-3-3) QUELLES SONT LES TECHNIQUES DE HARCELEMENT ?

- ☞ isoler la victime
- ☞ l'empêcher de s'exprimer
- ☞ la déconsidérer auprès de ses collègues
- ☞ la discréditer dans son travail

3-3-4) QUELLES SONT LES CONSEQUENCES PSYCHOLOGIQUES ?

- ☞ Une dégradation de la santé

Devant un sentiment d'incapacité de faire face à la situation, le corps se manifeste par des troubles psychosomatiques : insomnies, nausées, troubles gastriques, mal de dos, de nuque, maladies de peau sueur, vertiges, tremblements.

- ☞ Un état dépressif

En dehors de la peur, du doute, du stress, du sentiment d'humiliation et d'injustice, toujours présents, certains symptômes peuvent aboutir à un état dépressif : sentiment d'épuisement, fatigue, pleurs, irritabilité, agitation, perte d'intérêt.

3-4) Quatrième méthode

LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

3-4-1) C'est quoi au juste ?

Le harcèlement moral ou mobbing est une atteinte grave à la dignité humaine. Il vise à "casser" une personne par des actes humiliants, des paroles blessantes, des contraintes psychologiques dont la répétition met en danger la santé physique et psychique de la victime.

Le processus peut même la pousser au suicide. Le harcèlement au travail se traduit toujours par une dégradation délibérée des conditions de travail tant dans le secteur privé que public. Il développe un climat malsain dans les rapports de travail et ses conséquences sont néfastes pour la cohésion sociale.

3-4-2) Que fait le harceleur ?

Le harceleur moral détruit l'autre par toutes sortes de systèmes qui n'apparaissent pas vus de l'extérieur. Il nie l'autre en ne lui parlant pas et en ne lui répondant pas, il l'humilie en dévalorisant tout ce qu'il fait, ce qu'il pense, en critiquant son physique, il le brime en le menaçant de le rétrograder, de le muter, de le licencier, ...

Cette attitude du harceleur relève soit de l'application d'une "méthode de gestion du personnel" pour se débarrasser d'un salarié devenu inutile, soit d'une personnalité incapable de relations normales avec autrui parce que composée d'un grand vide psychologique et émotionnel.



3-4-3) Quels sont les symptômes du stress subi par la victime ?

Anxiété, énervement, irritabilité.
Perturbations du sommeil, cauchemars.
Angoisse en allant au travail, nausées, vomissements.
Migraines, troubles diffus et répétés.
Envie de fuir, d'oublier, vision négative de la vie, perte du goût de vivre.

Si vous ressentez ces symptômes, avant de "craquer", de sombrer dans la dépression nerveuse, de penser à démissionner ou pire au suicide, ...

3-4-4) Consultez :

- ✓ votre médecin traitant (arrêt maladie pour raisons de travail).
- ✓ votre médecin du travail (pour expliquer dans quelles conditions vous travaillez) si vous pensez pouvoir lui faire confiance.
- ✓ l'inspection du travail, si vous êtes dans le privé.
- ✓ les syndicats présents dans l'entreprise où vous travaillez ou un conseiller des salariés (la liste valable pour le public et le privé est disponible dans toutes les mairies).

4) Quelques associations spécialisées pour vous aider

Association Mots pour Maux au Travail (fondée par des médecins et des psychologues du travail)

16, rue des Cailles
67100 Strasbourg
Tél : 03 88 65 93 88
ou
79, rue Manin
75019 Paris
Tél : 01 40 47 86 34
Site Internet : <http://www.multimania.com/xaumtom/>

Association Nationale des Victimes de Harcèlement Psychologique au Travail (ANVHPT)

Maison des Associations
3, boulevard des Lices
13200 Arles
Tél : 04 90 93 42 75
Fax : 04 90 49 54 29

Association Contre le Harcèlement Professionnel (ACHP)

Appartement 1105
17, rue Albert Bayet
75013 Paris
Tél : 01 45 83 07 20
Portable : 06 20 60 11 87
Courriel : achp@ifrance.com
Site Internet : <http://www.ifrance.com/achp/>



SOS HARCELEMENT MORAL

6, rue du pont Colbert

78000 Versailles

Site Internet : <http://www.sosharcelementmoral.free.fr/>

Association Solidarité Souffrances au Travail

IDF - SST

BP 16

92420 Vaucresson

Courriel : solidharcel@yahoo.fr

Site Internet : <http://www.asso-sst.net/>

HMS

11, rue des Laboureurs

94150 Rungis

Portable : 06 07 24 35 93

Tél : 01 56 34 01 76

Courriel : courrierhms@aol.com

Site Internet : <http://www.hmstop.com/>

5) Liste des services médicaux pour vous aider

5-1) Les services médicaux en province

CHRU - Hôpital Sud

Consultation de pathologie professionnelle

Madame le Docteur DOUTRELOT- PHILIPPON

Avenue René Laënnec-Salouel

80054 Amiens cedex 1

CHU

Service de Médecine E

Madame le Professeur PENNEAU-FONTBONNE

1, avenue Hôtel Dieu

49033 Angers cedex 1

Groupe hospitalier PELLEGRIN

Consultation de pathologie professionnelle

Monsieur le Professeur BROCHARD

Bâtiment PQR

Place Amélie Raba-Léon

33076 Bordeaux cedex

CHU MORVAN

Service de médecine du travail et de pathologies professionnelles

Monsieur le Professeur DEWITTE

5, avenue Foch

29609 Brest cedex



CHU

Service de pathologie professionnelle et médecine du travail
Monsieur le Professeur LETOURNEUX
Niveau 01
Avenue de la Côte de Nacre
14033 Caen cedex

CHU - Faculté de Médecine

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur CATALINA, Professeur CHAMOIX et Docteur FONTANA
28, place Henri Dunant
63001 Clermont-Ferrand cedex

Institut de Médecine du Travail

Professeur SMOLIK
7, boulevard Jeanne D'Arc
21000 Dijon

Hôpital A. MICHALLON

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur DE GAUDEMARIS et Docteur PERDRIX
BP 217
38043 Grenoble cedex 09

CHU - Hôpital J. MONOD

Consultation de pathologie professionnelle
Docteur PARIS
BP 24
76083 Le Havre cedex

CHRU

Service de pathologie professionnelle et environnement
Professeur FRIMAT, Professeur FURON et Docteur NISSE
1, avenue Oscar Lambret
59037 Lille cedex

CHU DUPUYTREN - Hôpital du CLUZEAU

Consultation de pathologie professionnelle
Docteur DUMONT
23, avenue D. Larrey
87042 Limoges cedex



CH LYON Sud

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur PROST et Professeur BERGERET
Pavillon 2C
Chemin du Grand Revoyet
69310 Pierre Bénite

Faculté de la TIMONE

Consultation de pathologie professionnelle
Madame le Docteur LEHUCHER - MICHEL
27, boulevard Jean Moulin
13385 Marseille cedex 5

Hôpital LA COLOMBIERE

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur LORIOT
1146, avenue du Père Soulas
34295 Montpellier cedex 05

Hôpital FOURNIER

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur PETIET
1^{er} étage
Quai de la Bataille
54000 Nancy

Hôpital MAISON BLANCHE

Docteur DESCHAMPS
45, rue Cognac Jay
51092 Reims cedex

Hôtel Dieu

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur CURTES et Docteur VERGER
2, rue de l'Hôtel Dieu
35000 Rennes

Hôpital Charles NICOLLE

Consultation de pathologie professionnelle
Docteur PARIS
1, rue de Germont
76031 Rouen cedex



Hôpital BELLEVUE

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur CABAL
Pavillon 31
Boulevard Pasteur
42055 Saint Etienne cedex 2

Hôpitaux Universitaires

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur CANTINEAU
1, place de l'Hôpital
67000 Starsbourg

CHU PURPAN

Consultation de pathologie professionnelle
Docteur SOULAT
Place Baylac
31059 Toulouse cedex

Hôpital BRETONNEAU

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur LASFARGUES
2, boulevard Tonnelé
37000 Tours

Hôtel Dieu

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur GERAUT et Docteur DUPAS
1, place Alexis Ricordeau
44093 Nantes cedex 01

5-2) Les services médicaux à Paris et en région Parisienne

Hôpital COCHIN

Consultation de pathologie professionnelle
Professeur CONSO et Professeur CHOUDAT
27, rue du Faubourg Saint Jacques
75679 Paris cedex 14

Hôpital Fernand WIDAL

Consultation de pathologie professionnelle
Docteur GARNIER
200, rue du Faubourg Saint Denis
75010 Paris



Hôtel Dieu

Consultation de pathologie professionnelle
Docteur LEGER
1, place du parvis Notre Dame
75181 Paris cedex 04

HEPG

Service du Professeur ANDRIEUX
Consultation de pathologie professionnelle
Professeur DOMONT
20, rue Leblanc
75908 Paris cedex 15

Hôpital Raymond POINCARE

Service du Professeur AMEILLE
Consultation de pathologie professionnelle
Unité souffrance et travail
Docteur MC SOULA
104, boulevard Raymond Poincaré
92380 Garches

Hôpital Raymond POINCARE

Département de médecine aiguë spécialisée du Professeur PERRONNE
Docteur AG PAOLILLO
104, boulevard Raymond Poincaré
92380 Garches
Tél : 01 47 10 77 52 ou 01 47 10 77 53

CHI

Service du Professeur PAIRON
Consultation souffrance et travail
Docteur N. SANDRET
40, avenue de Verdun
94010 Creteil cedex

5-3) Les services médicaux spécialisés

CASH de NANTERRE

Consultation souffrance et travail
403, avenue de la République
92000 Nanterre
Tél : 01 47 69 65 65

L'ELAN RETROUVE

Consultation de psychothérapie et de psychopathologie du travail
55, rue de la Folie Regnault
75011 Paris
Tél : 01 44 93 22 00