

LE HARCELEMENT MORAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Ses collègues l'appréciaient tant

Mythe ou réalité ?

Article 222-33-2 du code pénal

(inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 170 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

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 15000 euros d'amende.

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. Puis 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. »

Le droit français a introduit le harcèlement moral dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Jusque là, le droit sanctionnait le harcèlement sexuel, peut-être plus aisément identifiable, mais rien ne venait reconnaître l'existence juridique du harcèlement moral. Ainsi, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite Le PORS a initialement défini le harcèlement sexuel dans son article 6ter. La loi de modernisation sociale a créé sur ce modèle l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 disposant :

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. »

Sont ainsi protégés :

- ▶ La victime de harcèlement moral,
- ▶ Les personnes de l'entourage professionnel proche qui auront témoigné en faveur de la victime,
- ▶ L'exercice même d'un recours à l'encontre du harceleur.

Certes, le harcèlement moral est aujourd'hui reconnu, le mal diagnostiqué. Pour autant, la victime pourra-t-elle toujours se faire entendre, sa situation sera-t-elle toujours reconnue ? Un certain nombre de dérives ont conduit les magistrats à rejeter les demandes d'indemnisation des fonctionnaires jugés un peu trop fragiles, cherchant à obtenir des dédommagements inconsidérés pour se faire remarquer peut-être ou pour justifier une mise à l'écart de postes à responsabilités accordés à d'autres....

Evidemment, le contentieux du harcèlement moral a connu et connaîtra encore de nombreux abus, desservant l'essence même des textes créés pour mettre fin à ce phénomène croissant et destructeur. Pour autant, qu'en est-il de

la véritable victime, celle qui sous l'emprise d'une machination destructrice n'a plus alors d'autre recours que celui de sombrer, de quitter son travail, celle dont la voix ne se fait plus entendre, celle jugée trop fragile pour survivre dans un monde qui tourne trop vite, qui exige toujours plus, qui ne véhicule plus que stress et mal-être ... alors quel sera son chemin ?

Lorsque l'on est agent public victime de harcèlement moral, la voie procédurale est complexe, fastidieuse voire décourageante. Les situations professionnelles au quotidien génèrent parfois des drames, de nombreux arrêts maladie pour dépression sans que le juge saisi ne puisse fournir de réponse adéquate et immédiate, au point que découragées, les victimes souvent rejetées par la hiérarchie abandonnent toute tentative.

Plusieurs stratégies sont possibles et dépendront de la situation personnelle de chaque fonctionnaire. Il existe cependant certaines règles incontournables dont la connaissance et l'application sont indispensables afin de voir aboutir son recours.

La jurisprudence reconnaît très peu de cas de harcèlement moral. Pour autant, si le dossier est bien préparé, la difficulté de ce type de litige ne doit pas décourager les victimes, le process judiciaire étant aussi parfois un moyen cathartique de surmonter la situation et de rétablir le dialogue avec sa hiérarchie.

Harcèlement moral



Toutes les situations de travail humiliantes ou dégradantes ne sont pas pour autant des situations de harcèlement moral.

Le critère essentiel est la répétition.

Les situations de harcèlement moral s'inscrivent dans la durée, au quotidien, pendant des semaines, des mois, parfois des années.

Le harcèlement moral se manifeste par des dégradations de relations interprofessionnelles entre collègues de même rang hiérarchique, de supérieur hiérarchique à subalterne, plus rarement de subordonné à supérieur hiérarchique, souvent d'un groupe de dirigeants sur un agent en particulier, par omission, abstention, complicité, indifférence aux faits actifs de l'un d'entre eux.

Le harcèlement moral se traduit par un acharnement verbal et/ou comportemental répété entraînant la désorganisation du travail de la victime. L'agresseur cherche à pousser l'agent à la faute, le repousse sur ses retranchements, lui ôte toute initiative et le met partiellement ou totalement à l'écart.

Dans le cas d'une relation supérieur hiérarchique/subordonné, cas le plus fréquent, le harcèlement moral pourra se traduire par :

- ▶ Une surveillance tatillonne du travail, sollicitant la remise de rapports très fréquents pour des tâches mineures,
- ▶ Des ordres contradictoires, une réorganisation du travail permanent dont l'agent n'est jamais tenu informé,
- ▶ L'octroi de missions impossibles à réaliser, de délais impossibles à tenir afin de prouver une insuffisance professionnelle,
- ▶ Une mise au placard,
- ▶ Le transfert des responsabilités de l'agent à un stagiaire moins expérimenté, la mise à l'écart de ses missions habituelles,
- ▶ Des propos humiliants en présence de subordonnés en vue de discréditer l'autorité de l'agent dans son équipe,
- ▶ La manifestation d'une irritabilité en présence de l'agent, le fait de lui couper la parole ou de l'invectiver brutalement et quotidiennement devant ses collègues,
- ▶ Le fait de lui ôter tout pouvoir de signature, de mettre en doute son honnêteté après des années d'ancienneté et une notation irréprochable,
- ▶ Le fait de diminuer sa notation et d'entraîner l'échec de toute avancée promotionnelle,
- ▶ Le fait de se moquer de l'agent ou d'en faire l'objet de dérision, colportant de fausses rumeurs ou des insinuations malveillantes,
- ▶ Le fait de ne donner aucun poids ni aucun intérêt à ses propos, ses notes ou son travail. En bref, l'humilier.

Constituer des preuves



Le harcèlement moral ne pourra être soutenu que par des témoignages, en complément des certificats de psychiatres ou médecins attestant d'une mise sous emprise puis le cas échéant d'une dépression.

Ces témoignages sont la clef du succès du recours mais bien évidemment extrêmement difficiles à obtenir.

L'article 6 quinquies protège les agents qui auront témoigné contre un supérieur hiérarchique ou collègue ayant harcelé un membre du groupe mais beaucoup restent indifférents, ne souhaitent pas « se mouiller » ou cherchent à rester sans histoire, laissant l'agent victime seul et découragé devant une hiérarchie qui ne veut souvent pas voir.

Il est important cependant de réunir un maximum de preuves étayant les faits reprochés sans quoi le litige ne sera qu'un échange déséquilibré de points de vue. C'est pour cette raison d'ailleurs que les recours sur le fondement de l'article 6 quinquies aboutissent rarement.

En tout état de cause et pour encourager les témoignages, il convient d'exposer à ses collègues que la loi les protège en tous points en cas d'incident en matière de recrutement ou d'avancement par exemple, s'ils ont témoigné par écrit ou par oral dans un recours pour harcèlement moral. Le reste sera affaire de personne et de situation...

Exercer son recours



Une fois le dossier constitué, il convient de choisir la stratégie la plus adaptée pour exercer son recours. Il sera souvent plus aisé de se faire assister d'un conseil qui, extérieur à l'administration, pourra représenter l'agent victime, souvent fragilisé et discrédité, dans la première phase de négociation.

Il est en effet essentiel d'essayer de transiger avec l'administration. En effet, si les faits sont correctement présentés et irréfutables, l'administration cherchera à réinsérer la victime et à la dédommager, dans le but d'éviter une procédure qui pourra ternir sa réputation. Mais dans la plupart des cas, l'administration fera corps contre la victime, ce qui ne doit pas pour autant la décourager.

Il convient en conséquence dans un premier temps par exemple de demander la mise en œuvre de la protection fonctionnelle de l'article 11 de la loi Le Pors, disposant : « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » Cet article vise à protéger les agents publics des faits de tiers mais aussi d'autres fonctionnaires.

Dans le cadre de cette demande, il sera opportun de solliciter une enquête

administrative afin d'impliquer la hiérarchie.

Lorsque l'administration remettra ses conclusions à l'agent victime ou à son conseil, ce rapport sera constitutif d'une décision en relation avec la situation personnelle de cet agent, décision susceptible d'être contestée et de faire l'objet d'un recours si elle est défavorable.

Articles rédigés par Maîtres CM et AP



Si vous êtes dans cette situation ou avez besoin d'informations, contactez-nous.

Tél : 06.03.25.93.41

Mail : sud.sdis69@gmail.com

**Tout contact restera
confidentiel.**

Des informations sur le harcèlement

Un livre incontournable : Marie-France Hirigoyen, Docteur en médecine et psychiatre a publié son ouvrage "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien", en 1998, il y a seulement une dizaine d'années, stigmatisant un phénomène courant mais peu diagnostiqué car extrêmement tabou. Le succès qu'a connu cet ouvrage traduit dans 22 pays a permis de mesurer la gravité et l'ampleur des actes de harcèlement moral sur le lieu de travail et la demande croissante de reconnaissance des victimes.

Liens Internet :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/harcelement-moral.html>

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Dossier%20Harc%C3%A8lement%20moral/\\$File/Visu.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Dossier%20Harc%C3%A8lement%20moral/$File/Visu.html)

<http://vosdroits.servicepublic.fr/F2354.xhtml>

<http://blogs.lexpansion.com/lescadressurl edivan/2009/01/comment-sortir-du-harcelement.php>

Vidéos :

<http://www.youtube.com/watch?v=PBjHBZTbB1c>

http://www.dailymotion.com/video/x3gsnv_harcelement-moral-1_news