

LES BOURREAUX SONT PARMI NOUS



"L'homme qui agit ne souffre pas"

Harvey HORNSTEIN est psychologue et enseigne à l'Université Columbia à New-York. Il a publié une étude "*Brutal Bosses and their Preys*" (les patrons brutaux et leurs victimes) Rever Head Books.

Selon lui, un salarié sur cinq aux Etats-Unis est confronté tous les jours à un supérieur hiérarchique qui abuse de son autorité.

Harvey Hornstein définit six genres de patrons brutaux : les "*deshumanizers*", dont le nom, même anglais, se suffit à lui-même ; les "*blamers*" (accusateurs), qui infantilisent et culpabilisent ; les "*rationalizers*", qui justifient leur conduite au nom du bien commun de l'entreprise ; les "*conquerors*" (conquérants), qui ne pensent qu'à une seule chose, leur pouvoir personnel ; les "*performers*" (comédiens), des tartuffes en réalité, qui portent leur travail au zénith, occupés à dénigrer celui des autres ; enfin, les "*manipulators*" (manipulateurs), qui font bien attention à ne se prononcer pour une idée qu'une fois la cause entendue.

L'expert américain souhaite tendre la main aux bourreaux. Il cherche à comprendre. Eux aussi ont peur, remarque-t-il, donc ils menacent. Eux aussi se sentent petits, donc ils rendent les autres petits pour paraître plus grands. C'est là d'ailleurs le nœud du problème mis en évidence par Harvey Hornstein : la brutalité appelle la brutalité.

Une fois victime, comment résister à l'envie de devenir bourreau ?

GÉNÉRALITÉS ET CONTEXTE FRANÇAIS

Le harcèlement moral a toujours existé en milieu de travail. Ce n'est pas une pratique nouvelle, mais sa dénomination est toute récente. Désigné aussi sous le terme de psychoterreur ou "*mobbing*", il peut prendre des formes diverses :

- **refus de toute communication,**
- **absence de consignes** ou consignes contradictoires,
- **privation de travail ou surcroît de travail,**
- **tâches dépourvues de sens** ou missions au-dessus des compétences,
- **"mise au placard", conditions de travail dégradantes,**
- **critiques incessantes,** sarcasmes répétés,
- **brimades, humiliations,**
- **propos calomnieux, insultes, menaces.**

Une absence de soutien ou de reconnaissance, de la part de la hiérarchie ou des collègues, est un des facteurs aggravants des effets du harcèlement moral au travail.

Différentes études montrent que **ces pratiques se sont intensifiées ces dernières années**. La situation de l'emploi empêche la victime de fuir la situation en allant travailler ailleurs. **La faiblesse des structures de défenses collectives et les pressions à la productivité concourent à exacerber le problème**. Les conséquences pour les salariés qui en sont victimes sont des troubles psychosomatiques, des dépressions pouvant aller jusqu'au suicide. Si bien que **le législateur est intervenu en janvier 2002 en introduisant la notion de harcèlement moral dans le Code du Travail, et sa répression dans le Code Pénal (loi de Modernisation Sociale)**.

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes.

Citons notamment :

- le harcèlement gratuit et pervers, pour simplement détruire,
- le harcèlement mis en œuvre pour "pousser dehors" un salarié, en contournant ou non les procédures de licenciement,
- le harcèlement stratégique, utilisé dans le cadre d'une logique de gestion, pour mettre en concurrence les salariés afin d'améliorer leur productivité.

Pris isolément, **ces agissements hostiles peuvent sembler anodins. Mais leur répétition au quotidien peut affecter gravement la personne** et avoir des répercussions importantes sur sa santé, physique et psychologique.

On peut le considérer comme une forme de violence interne à la collectivité. **Mais tous les comportements agressifs, tous les conflits, toutes les pressions ne relèvent pas du harcèlement.**

Il n'y a pas de profil type du harcelé.

Contrairement à une opinion répandue, **les victimes ne sont pas forcément des personnes fragiles**. Selon Marie-France Hirigoyen, *"les harcelés sont généralement des "grandes gueules" ou pour le moins des fortes personnalités... La victime, c'est en fait bien souvent celui qui résiste, notamment à ses collègues... mais aussi à son supérieur hiérarchique, ou encore à la pression de ses subordonnés"*.

Homme ou femme, jeune embauché, cadre nouvellement promu ou ancien approchant de la retraite, personne n'est à l'abri d'un harcèlement dans son entreprise ou sa collectivité.

Le harcèlement moral peut être la conséquence d'une situation conflictuelle qui s'est dégradée ou une stratégie délibérée pour se débarrasser d'une personne.

Il importe de replacer le harcèlement moral au travail dans son contexte. Si le harcèlement est possible dans la collectivité, c'est aussi parce que celle-ci n'a pas su se structurer de telle sorte que celui-ci n'apparaisse pas. **Le harceleur est en effet souvent bien intégré dans la collectivité, où il trouve des justifications à son action.** La dégradation des relations de travail qu'il entretient s'appuie souvent sur des dysfonctionnements ou des problèmes d'ordre organisationnels. **L'absence de contrepouvoir et de médiateur joue également un rôle.**

EFFETS SUR LA SANTÉ

Le harcèlement peut provoquer dans un premier temps des symptômes de stress : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, etc...

Au bout de quelques mois, **ces symptômes peuvent se transformer en troubles psychiques manifestes.** Certains réagissent avec une hyper-combativité qui les fait souvent qualifier de paranoïaques. D'autres sont envahis par un sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, une baisse de l'estime de soi, pouvant évoluer vers la dépression.

Les états dépressifs peuvent entraîner :

- des troubles de l'attention et de la mémoire,
- un sentiment de découragement, de pessimisme, de culpabilité, d'isolement,
- une perte de confiance en soi, du sens du métier.

Leurs conséquences possibles sont une atteinte de la personnalité, la dégradation de la santé, l'invalidité, la perte de l'emploi, le suicide.

D'après Christophe Dejours, dans sa préface à son ouvrage "Travail, usure mentale", "si le harcèlement conduit aujourd'hui plus souvent que naguère à des troubles psychopathologiques graves chez les victimes, ce n'est vraisemblablement pas parce que la technique du harcèlement se serait perfectionnée (...). Ce qui a changé, semble-t-il, c'est plutôt la passivité et l'absence de solidarité de la part des collègues de la victime du harcèlement, et la profonde transformation du sens de la justice dans le monde du travail".

La conséquence du harcèlement moral et psychologique est avant tout une pathologie de la solitude, de l'isolement, qui renforce la souffrance.

Dans des pays comme la Suisse ou le Canada, le Code du Travail fait référence au harcèlement moral, celui-ci ayant même donné lieu, en Suède, à un arsenal législatif spécifique. En France, la loi de modernisation sociale (n°2002-73 du 17 janvier 2002) a donné une consistance juridique à la notion de harcèlement moral en incorporant dans ses dispositions, une série de prescriptions relatives au harcèlement moral : définition de la notion dans le Code du Travail et institution d'un régime juridique spécifique (art. 169 de la loi), définition d'un début de harcèlement moral incorporé dans le Code Pénal (art.170) ; organisation d'un mécanisme de médiation.

Dans son article 178 cette même loi a étendu la prohibition du harcèlement moral aux agents publics, en adoptant les dispositions édictées dans le Code du Travail au régime spécifique issu du statut général de la fonction publique :

"Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements 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 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 "ou ayant enjoint de procéder" aux agissements définis ci dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. (Art. 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)".

Par ailleurs, il est possible d'évoquer devant le tribunal certaines dispositions statutaires qui s'imposent à l'employeur public : la protection obligatoire en cas d'attaques diverses et variées, l'obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité ou encore, le respect des droits moraux individuels contenus dans le statut.

Ces moyens juridiques seront utilisés différemment (ou complémentirement suivant la situation) l'autorité territoriale (Maire, Adjoint, Conseiller, Président...) ou un membre du personnel de la collectivité quelque soit sa position hiérarchique.

En effet, il n'existe pas obligatoire de lien hiérarchique entre l'auteur des faits de harcèlement et la victime. La réglementation en vigueur s'applique, très largement, aux cas de harcèlement descendant (du supérieur hiérarchique sur le subordonné) ; ascendant (du (ou des) subordonné(s) sur le supérieur hiérarchique) ou encore, latéral (entre agents de même niveau hiérarchique). Par conséquent, l'agent pris de "psychose de harcèlement" n'est pas à l'abri de se rendre lui-même, coupable d'actions constitutives de harcèlement moral assorties d'une dénonciation calomnieuse, délit sanctionné pénalement par l'article 226-10 du Code Pénal. Notons pourtant que les agissements de harcèlement s'avèrent, le plus souvent, liés à l'exercice abusif du pouvoir hiérarchique ou de direction.

I) Votre harceleur est votre supérieur(e) hiérarchique, l'un(e) de vos subordonné(e)s ou encore un collègue de travail :

1°) Les attaques "frontales"

- agissements matériels : détérioration de biens, vol, dégradation...
- violences physiques : altercation, agression physique, blessure volontaire, séquestration...
- violences morales : imputation calomnieuse ou diffamatoire (propos tenus verbalement ou par écrit).

a) Informer l'administration des difficultés "relationnelles" rencontrées avec la ou les personnes concernées en s'appuyant sur l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 *"des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail"* et l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 qui précise que *"les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité"*.

Remarque : En cas d'urgence vous avez la possibilité de vous retirer d'une situation de travail dont vous avez un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé sachant qu'aucune sanction ni retenue de rémunération ne peut être effectuée à votre encontre (article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

b) Demander la protection de l'administration en invoquant l'article 11 (alinéa 3) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : *"la collectivité est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de faits, injures, diffamations, outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté"*.

2°) Les attaques "pernicieuses"

Difficilement détectable et plus insidieuses, il s'agit bien souvent de manœuvres perverses qui ne sont pas des attaques franches et hostiles. Elles consistent :

- à vous déconsidérer auprès de vos collègues,
- à dénigrer votre travail et vos capacités,
- à vous railler sur vos petits travers ou défauts,
- à vous discréditer dans votre travail en vous contraignant à des tâches inférieures à vos compétences ou les dépassent.

Soumis à ce régime de persécution psychologique vous pouvez vous effondrer et développer des troubles psychosomatiques graves pouvant vous amener à des arrêts de travail de longue durée et à la dépression.

3°) Les solutions

a) Se confier au médecin du service de médecine professionnelle et préventive qui est chargé d'exercer la surveillance médicale du personnel de la collectivité (section II du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

b) Saisir le Comité d'Hygiène et de Sécurité (C.H.S.). En effet, l'article 3 du décret n°85-603 du 10 juin 1983 précise : *"dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article premier, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve de dispositions du présent décret, que celle définie au titre III du livre II du Code du Travail et par les décrets pris pour son application (...)"*. Or, c'est précisément cette partie du code du travail, notamment dans son article L.230-2, qui élargit l'obligation pour l'employeur de prévenir les risques d'atteinte à la santé mentale du salarié.

Cet article L.230-2 a été modifié par la loi du 17 janvier 2002.

Il précise que :

- Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et à "protéger la santé physique et mentale" des travailleurs de l'établissement (...).
- Le chef d'établissement met en œuvre des mesures prévues au 1 ci-dessus sur la base des principes généraux suivants :
 - Eviter les risques (...)
 - Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, *"notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral tel qu'il est défini à l'article L.122-49"*.

Le harcèlement moral est donc appréhendé par la loi comme un risque professionnel. De l'application du texte aux collectivités, il est possible de déduire que :

- la collectivité doit notamment *"prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale"* de ses agents,
- le harcèlement moral est appréhendé par la loi comme un risque professionnel, ce qui permet d'étendre les pouvoirs respectifs du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

En effet, l'analyse des risques professionnels est une mission du C.H.S.. Le C.H.S. est donc informé des dispositions prises au titre de la prévention du harcèlement moral par les collectivités. Enfin, l'article 41-1 du décret du 10 juin 1985 précise : *"le comité peut demander à l'autorité territoriale de faire appel à un expert agréé dans les conditions de l'article R.236-40 du Code du Travail en cas de risque grave, relevé ou non par un accident de services, ou de maladie à caractère professionnel (...)"*.

De ce fait, des pratiques de harcèlement moral appartiennent à la catégorie juridique des risques susceptibles de justifier le recours à un expert.

II) Votre harceleur est directement ou indirectement l'autorité territoriale.

(Maire, Président...).

S'ajoute aux moyens utilisés précédemment, le respect des droits moraux individuels contenus dans notre statut.

1°) Le droit à exercer ses fonctions

Le respect des attributions du fonctionnaire a été maintes fois reconnu comme une obligation s'imposant à l'autorité hiérarchique. Ce droit présente plusieurs aspects :

a) **Le droit à communication de son dossier**, non seulement en cas de sanction disciplinaire, mais aussi préalablement à toute mesure, même légale, portant atteinte à ses attributions, par exemple en raison d'un mi-temps thérapeutique, la C.A.P. doit être saisie si l'importance de ces modifications constitue en réalité une mutation. Le libre accès au dossier est garanti par l'article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et les lois des 17 juillet 1978 relative à l'accès aux documents administratifs et 6 janvier 1978 relative à l'informatique et aux libertés (les modalités de consultation font l'objet d'une jurisprudence abondante).

b) **Le droit d'exercer des fonctions correspondant à votre grade dans des conditions normales de travail.**

En effet, une mutation qui entraîne une modification de votre situation personnelle, vous fait grief (amoindrissement ou suppression des attributions, déqualification, inactivité, privation de moyens matériels, assignation dans un local "spécialement choisi..."). Lorsque vous vous trouvez dans une telle situation, la mesure est suspecte, il y a "mise au placard", situation qui caractérise un harcèlement moral au sens où la "punition" se prolonge dans le temps et s'accompagne généralement d'actions répétées de brimades et vexations.

La "mise au placard" traduit une action volontaire, une "dégradation délibérée" des conditions de travail imputable à l'autorité hiérarchique. Le but est clair : obtenir votre départ du service où vous êtes affectés voire même de l'administration qui vous emploie. Les motifs réels qui fondent une telle entreprise sont inavouables ; ils peuvent être de nature politique ou relever d'un différend personnel (querelle, jalousie...).

Les fonctionnaires sont davantage harcelés que les salariés du secteur privé. Plusieurs explications sont avancées : la stabilité de l'emploi dans la fonction publique amène l'appareil administratif à développer une stratégie de longue durée pour obtenir le départ de l'agent à force de dégoût et de lassitude ; la fonction publique repose sur un système hiérarchisé pyramidal, lequel représente un terreau favorable aux luttes d'influences, aux jalousies, aux règlements de compte que suscitent la convoitise du pouvoir et ses apanages.

La "mise au placard" est une sanction illégale d'autant plus condamnable qu'elle entre dans la définition du harcèlement moral, situation définie et réprimée pénalement. En pratique, elle présente un réel danger pour l'agent qui est victime et tente de sortir de cette situation.

- **L'erreur de droit.**

Aucune mesure ne peut vous être infligée en dehors des sanctions énumérées par le statut (article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), quelque soit la faute que vous avez commise.

Or la "mise au placard" est une sanction d'une particulière gravité car elle prive l'agent de ses droits statutaires et, en particulier, du droit à exercer les fonctions dévolues à son grade. Pour dissimuler son action malhonnête, l'administration lui donne un "habillage" juridique : officiellement, il s'agira de muter l'agent, dans l'intérêt du service, en louant, si nécessaire, certaines de ses qualités pour justifier le choix porté sur lui de remplir des fonctions présentées comme indispensables. Il appartiendra alors à l'agent de démontrer l'existence du détournement de pouvoir, ce qui représente une réelle difficulté.

- **Le vice de procédure.**

Souvent la mutation interne est illégale pour omission de la déclaration préalable de vacance de poste (article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

S'agissant d'une mesure entraînant une modification de la situation personnelle de l'agent et d'une sanction non prévue par les textes. L'illégalité est certaine pour deux motifs : d'une part, parce que la commission administrative paritaire (C.A.P.) aurait dû être consultée (article 52 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). D'autre part, parce qu'il y a détournement de pouvoir : la mesure est motivée par la volonté d'évincer l'agent pour des raisons étrangères à l'intérêt du service ou de le punir en dehors des règles disciplinaires.

2°) Le respect de la vie privée

La collectivité n'a pas, notamment à fournir à des tiers, si ces derniers ne sont pas en possession d'un titre exécutoire, des renseignements concernant ses agents, par exemple leur domicile (Cour Cass. Civ. 16 novembre 1990, S.A. Les assurances de crédit c/Ministre des P.T.T.). L'un des aspects de ce respect est le libre choix du conjoint qui a été élevé lui aussi au rang des garanties fondamentales des fonctionnaires.

A cet objet correspond le libre choix du conjoint, reconnu d'ailleurs par la jurisprudence comme une garantie fondamentale des fonctionnaires.

3°) La liberté d'opinion

La liberté d'opinion et, son corollaire direct, la liberté d'expression c'est-à-dire de manifester cette opinion, ont été garanties par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (art.11) et le préambule de la Constitution de 1946. Elles constituent d'ailleurs un principe général du droit de valeur constitutionnelle. Ces deux libertés s'exercent cependant dans la limite du devoir de réserve.

III) Les "outils" juridiques que vous pouvez utiliser.

1°) Au civil

A ce jour, les articles 1382 et 1383 du Code Civil sont les articles les plus employés par les juges pour prononcer des condamnations en réparation du préjudice subi.

En effet, le Code Civil édicte en son article 1382 notamment que *"tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par qui la faute duquel il est arrivé, à la réparer"*, l'article 1383, lui, indique *"chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement de son fait, mais encore par la négligence ou par imprudence"*.

Ces deux articles ont été utilisés dans le cadre du harcèlement moral récemment. Ce fut le cas dans l'affaire "Chapet" où la justice a condamné l'employeur suite au suicide de ce cadre technico-commercial.

L'article 225-14 du Code Pénal édicte quant à lui que : "le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de deux ans d'emprisonnement et de 76 000 € d'amende.

Cet article a été récemment utilisé dans l'affaire "Robichon" où un salarié refusait de démissionner et avait été victime de harcèlement ; là encore l'employeur a été condamné.

2°) Au pénal

Vous pouvez également saisir le juge pénal, par un dépôt de plainte, sur le fondement de l'article 222-33-2 nouveau du Code Pénal, qui institue le délit de harcèlement moral punissable d'un an d'emprisonnement et de 15 000 €uros d'amende.

Vous pouvez aussi invoquer le délit de soumission d'autrui à des conditions de travail contraires à la dignité humaine, le délit de violence volontaire (dont les violences psychologiques) et les injures ou diffamations publiques ou non publiques.

Dans un arrêt du 21 juin 2005, la chambre criminelle de la Cour de Cassation précise les éléments constitutifs de l'infraction de harcèlement moral (pourvoi n°0486936).

Un maire a été poursuivi devant la juridiction correctionnelle pour avoir, entre les mois de mars 2001 et d'août 2002, commis le délit de harcèlement moral au préjudice de sa secrétaire, laquelle a exercé ses fonctions jusqu'au 12 janvier 2003.

La Cour de Cassation relève, tout comme la Cour d'Appel, que le prévenu a tardé à mettre en œuvre les mesures relatives à la réduction du temps de travail, dont le principe avait été voté par le conseil municipal. Il a modifié les permanences de la mairie en imposant délibérément à sa secrétaire des heures de présence incompatibles avec les occupations professionnelles de cet agent dans une autre mairie. Il a empêché l'intéressée d'accéder librement à son lieu de travail, aux documents qu'elle devait traiter et à l'ordinateur de la mairie. Il lui a adressé, souvent devant témoins, des reproches injustifiés quant à l'exécution de son travail ou des réflexions désobligeantes. Enfin, à partir du mois de juillet 2002, il l'a irrégulièrement privée de salaires. Le juge judiciaire considère que *"toutes ces mesures, prises par le maire, constituent un ensemble de mesures vexatoires, injustes et inappropriées, trouvant leur justification dans sa volonté de se séparer d'une secrétaire de mairie qui ne lui convenait plus"*.

Face à ces faits, la Cour de Cassation considère que la Cour d'Appel, s'appuyant sur son appréciation souveraine des faits et des éléments de preuve contradictoirement débattus, a caractérisé le délit de harcèlement moral en tous ses éléments constitutifs, tant matériels qu'intentionnels. Et elle valide l'amende de 1000 €uros infligée au maire.

3°) Administrativement

D'abord, le dispositif de sanctions disciplinaires est applicable à l'encontre de tout agent ayant procédé à des agissements de harcèlement. Ce dispositif doit être engagé par l'autorité administrative compétente, sur saisine de l'agent harcelé (C.A.A. Paris 5 juin 2001, Banque de France n°00PA01923).

Ensuite, les agents qui se disent victimes de harcèlement moral peuvent saisir les juridictions administratives, aux fins d'obtenir l'annulation des mesures prises à leur encontre sur le fondement de motifs irréels ou erronés et qui cachent, en réalité, des sanctions déguisées ou abusives. En outre, les requérants peuvent assortir leur recours pour excès de pouvoir d'une mise en cause de la responsabilité de l'employeur public, accusant ce dernier d'abstention fautive ou au contraire, de comportements fautifs à leur encontre.

Habituellement, la jurisprudence retient un faisceau d'indices pour considérer qu'il y a, ou non, harcèlement moral (C.A.A. Douai, 4 juin 2003, Société d'avocats Legis Conseil n°00DA01229). On retiendra :

- L'empêchement à s'exprimer (silence imposé ou expression limitée).
- L'isolement de la victime (Cass. Soc, 16 juillet 1998, Bringec c/ Société Bronzes Strassacker, n°96-41480). Tel n'est pas le cas si l'agent est invité à participer activement aux réunions de travail ou de service ; s'il est dans un bureau intégré aux services de la collectivité publique (C.A.A. Marseille, 2 juin 1998, commune de Mandelieu La Napoule, n°97MA01472), de dimensions acceptables et pourvu du matériel suffisant à l'accomplissement de sa mission.
- La déconsidération auprès de ses collègues et le discrédit de la victime dans son travail.
- La compromission de la santé physique et psychique de la victime (Cass. Civil, 3 avril 2003, n°01-14160). Le harceleur, agent ou administration, pourra opposer un état psychologique préexistant (phénomènes à action lente, antérieurs à la manifestation de la lésion) et/ou des raisons personnelles étrangères au service pouvant expliquer son état dépressif.
- La diminution importante ou le caractère fictif des responsabilités et attributions de l'agent (C.E. 9 avril 1999, M. Rochaix, n°155304).

Remarque : Depuis le 1^{er} janvier 2001 a été mis en place une nouvelle procédure d'urgence devant le Tribunal Administratif : le **Référé - Liberté**, qui confie au juge "la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une autorité territoriale aurait porté une atteinte grave et manifestement illégale".

On entend par liberté fondamentale, en ce qui nous concerne, les libertés de venir, de pensée, de religion, de travail, de liberté syndicale... mais aussi de droit à l'intégrité physique, au respect de la vie privée et familiale...

Précision importante. Le juge doit statuer dans un délai de 48 heures.

A défaut, utiliser le **Référé - Suspension** qui peut être mis en œuvre en présence d'un moyen de nature à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision et si l'urgence le justifie.

Le juge a déjà admis l'existence de situations d'urgence, principalement lorsque les conditions d'existence d'un agent sont affectées (délai d'instruction : 2 à 3 semaines).

4°) Ces trois types de recours peuvent être

Notamment, les actions disciplinaires et pénales peuvent être intentées séparément pour les mêmes faits. Par ailleurs, malgré le principe d'indépendance entre le jugement disciplinaire et le jugement pénal, qui permet à l'administration de ne pas attendre le jugement pénal pour prendre une sanction disciplinaire, l'autorité disciplinaire ne pourra remettre en cause la décision pénale relative à la matérialité des faits et à la participation de la personne poursuivie pour avoir commis ces actes.

5°) Justifier la plainte

La preuve est libre. Cela suppose la démonstration de l'existence matérielle des actes incriminés, qui peut être apportée par de nombreux moyens : attestations médicales ; témoignages ; aveux de l'auteur supposé du harcèlement moral ; écrits émanant de la victime informant sa hiérarchie des actes qu'elle a subis et lui demandant de prendre des mesures afin de les faire cesser ; présomptions et indices de tous ordres (Cass. Civ2, 3 avril 2003, M. X c/ C.P.A.M., n°01 14160).

Le nouvel article L.122-52 du Code du Travail prévoit qu'en cas de litige, le salarié présente "des éléments de fait laissant supposer l'existence" des pratiques perverses. Cela revient à faire peser, sur les défenseurs, la preuve que les agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement.

Soulignons, sur ce point, les réserves d'interprétation émises par le Conseil Constitutionnel quant aux dispositions de l'article L.122-52 du Code du Travail (DC, 12 janvier 2002, n°2001-455).

Le conseil des sages précise que "la partie défenderesse sera mise en mesure de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés et de prouver que sa décision est motivée, selon le cas, par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en cas de doute, il appartiendra au juge, pour forger sa conviction, d'ordonner toute mesure d'instruction à la résolution du litige".

Aujourd'hui, la notion de harcèlement est passée dans le langage courant et risque d'être utilisée à toutes les sauces et galvaudée.

Sa caractéristique principale, c'est la répétition comme l'a évoqué Marie-France HIRIGOYEN dans son dernier ouvrage où elle distingue les gens qui se complaisent dans une position victimaire et en tirent des bénéfices secondaires (par exemple des personnes qui ne travaillent pas beaucoup, qu'on secoue un peu et qui en profitent alors pour répandre des accusations de harcèlement) ou encore les personnalités paranoïaques qui s'épanouissent dans ces situations et sont très procédurières, à l'inverse du harcelé qui doute de lui sans cesse.

Il faut donc faire très attention avant de désigner un supposé harceleur. Il est nécessaire de se renseigner et d'enquêter car celui-ci pouvant très bien porter plainte en diffamation ou encore se considérer lui-même comme harcelé...

Pour en savoir plus : sur internet :

- Harcèlement moral au travail : rapport 2001-07 de Michel Debout (daté du 17 avril 2001) au Conseil économique et social (CES / France). <http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapporti/texte.asp?Repertoire=01041107&ref=NS002110>
- P. MEREAU (INRS). Compte-rendu du Colloque "Harcèlement et citoyenneté au travail" tenu au ministère de l'Emploi et de la solidarité (Paris) le 30 novembre 2000. (format pdf - 317 Ko).
- Site du Colloque "Harcèlement et citoyenneté au travail" : accès notamment au texte de la proposition de loi du 14 décembre 1999 et à l'avis de la Commission consultative des droits de l'homme (France) <http://www.cyberways.org/harcelement/>
- "La violence au travail". Dossier réalisé par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de la Faculté des sciences de l'administration (GGSSST - FSA - Université de Laval /Canada) <http://cgsst.fsa.ulaval.ca/violence/>
- "Harcèlement Moral Stop" : association pour la lutte contre le harcèlement moral dans les entreprises (HMS/France) <http://www.hmstop.com>
- Association contre le harcèlement professionnel (ACHP/France) <http://www.ifrance.com/achp/>
- Dossier "harcèlement moral au travail" réalisé pour la soirée Théma du 22 février 2001, diffusée sur ARTE (France). <http://www.arte-tv.com/societe/mobbing2/ftext/index.htm>
- "Travail et agressions". Dossier INRS réalisé sur les violences d'origine externe à l'entreprise (INRS / France).

Autres références bibliographiques.

- "Les harcèlements au travail". Performances. Stratégies et facteur humains, n°2, Janvier-Février 2002, pp.6-39.
- Chapitre IV de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de Modernisation sociale, *Journal officiel de la République française* 18 janvier 2002, pp. 1043-1045.

- C. DEJOURS. "Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail". Nouvelle édition augmentée. Bayard Centurion, 2000, 270 p.
- P. RAVISY. "Le harcèlement moral au travail. Vos droits en 150 questions-réponses". Delmas express / Dalloz, 2000, 240p.
- "Les onze conspirateurs". Adaptation d'un film de 1996 de l'Arbetarskyddstyrelsen (Suède). Audiovisuel INRS, 2000, 37 minutes.
- "Le harcèlement moral et la sécurité au travail". *Info santé et sécurité au travail*, supplément à *Guide de la santé et sécurité au travail*, n° 31, novembre 2000, pp. 3-6.
- "Reconnaissance jurisprudentielle du harcèlement moral au travail". *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 66, 19 octobre 2000, pp. 4-9.
- M. MONROY. "Contextes d'émergences du harcèlement moral". *Humanisme et entreprise*, n°242, août 2000, pp. 81-92.
- F. BOCQUILLON. "Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles". *Revue de droit sanitaire et social*, n° 3, juillet-septembre 2000, pp. 550-560.
- V. VETIL, A. ZENNOU, R. BRUNNER. "Harcèlement moral : mythe ou réalité?". *Le Figaro économie*, supplément au *Figaro*, n° 17384, lundi 3 juillet 2000, pp. 83-84, 86.
- S. LICARI. "De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail". *Droit social*, n° 5, mai 2000, pp. 492-506.
- M.F. HIRIGOYEN. "Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien". Syros, 1999, 192 p.
- "Efforts, risques et charge mentale au travail. Résultats des enquêtes conditions de travail 1984, 1991 et 1999". Les Dossiers de la DARES - Hors-série / 99. La Documentation française, 1999, 184 p.
- C. DEJOURS. "Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale". Seuil, 1998, 197 p.
- H. LEYMANN. "Mobbing. La persécution au travail. Seuil, 1996, 231 p.