



LE HARCÈLEMENT A L'ÉCOLE ET AU TRAVAIL : UNE ATTEINTE A LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

« *Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants* » (Article 5 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme)

Autour de nous, souvent à notre insu, des personnes subissent des pressions morales et physiques qui détruisent au quotidien l'équilibre de leur vie. Harcelées par des proches ou des inconnus, ces personnes cachent le plus souvent leur détresse. En parler c'est avouer sa vulnérabilité, se dévaloriser davantage aux yeux de son entourage personnel ou professionnel. Et puis à qui en parler ? Comment faire cesser la pression, être défendu, faire reconnaître le préjudice qu'on subit, faire sanctionner les agresseurs ? Ces questions amènent à porter la souffrance des personnes harcelées sur le terrain des droits et de la protection de la loi. Ce numéro des Echos vise donc à rapporter la souffrance des personnes victimes de harcèlement et aussi à indiquer les voies qui, à travers la prévention, le recours à la justice et l'appui d'associations et de professionnels, sont susceptibles d'atténuer cette souffrance et de lutter contre ce fléau. Nous avons choisi de nous centrer sur deux univers dans lesquels les enfants et les adolescents d'une part et les adultes d'autre part sont exposés aux risques du harcèlement physique, sexuel ou moral ; il s'agit du milieu scolaire et du milieu de travail.

1. LE HARCÈLEMENT, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Quelques définitions.

En termes généraux, le harcèlement est un enchaînement d'agissements hostiles dont la répétition affaiblit psychologiquement l'individu qui en est la victime.

La première caractéristique de toute situation de harcèlement est qu'elle s'initie dans un **rapport de forces**. Du fait de son infériorité numérique (une personne seule face à un groupe), de son infériorité physique ou psychique (rapport du fort au faible, du grand au petit, de l'adulte à l'enfant, de l'homme à la femme, du "normal" au "déficient"), ou de l'infériorité de son statut (rapport de pouvoir, du dominant au dominé, du supérieur hiérarchique au subordonné), un individu se trouve exposé à la pression ou à l'agressivité d'autres personnes.

La deuxième caractéristique du harcèlement c'est son **caractère répétitif** : la victime est soumise à des pressions, des menaces ou des agressions qui interviennent de façon récurrente dans le temps et les espaces de sa vie quotidienne. C'est cette répétition du tourment et le sentiment de ne pas pouvoir le contrôler qui font du harcèlement un instrument de destruction psychologique aux conséquences potentiellement si graves.

Le harceleur est donc quelqu'un qui a le pouvoir de "pourrir" la vie de quelqu'un d'autre et qui en use consciemment ou pas.

Deux types de harcèlement sont à distinguer.



Le harcèlement-stigmatisation est une manifestation de haine à l'égard de la victime, d'une partie de son identité personnelle ou sociale (son apparence physique, son origine, ses succès ou échecs, sa personnalité, son orientation sexuelle etc.) Dans ce cas, le harcèlement n'a d'autre finalité que la satisfaction que prend son auteur à humilier, agresser ou terroriser la victime qu'il a choisie.

Le harcèlement-moyen de pression est motivé par un but : obtenir quelque chose de la victime, exercer suffisamment de pression pour que cette personne se soumette (racket d'un élève par un autre, harcèlement sexuel par ex.) ou se démette (exclusion d'un élève par ses pairs, pression à la démission d'un salarié par ex.).

Enfin, on distingue schématiquement *trois formes de harcèlement*. Le ***harcèlement physique*** se traduit principalement par une maltraitance physique répétée de la victime. Le ***harcèlement moral*** désigne des formes de pressions relationnelles (mise à l'écart de quelqu'un par ex.), verbales (moqueries publiques par ex.) ou organisationnelles (dégradation des conditions de travail de quelqu'un par ex.), visant à "miner" le moral d'une personne. Enfin le ***harcèlement sexuel*** est caractérisé

par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité ou dans le but d'obtenir (même en une occasion unique) un acte de nature sexuelle.

Quoiqu'il en soit, tout harcèlement est psychologique car il est générateur d'une souffrance psychique de la victime : sentiment d'insécurité, sentiment d'impuissance, mépris de soi, stress, usure des défenses.

Que dit la loi?

Le harcèlement à l'école, comme le harcèlement au travail ou dans le couple, est puni par la loi.

Encadré 1

Article 222-33-2-2 du Code pénal (Loi n°2014-873 du 4 août 2014.)

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

- 1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
- 2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 4°.

Depuis août 2014, le code pénal (*voir encadré 1*), dispose que tout fait de harcèlement est punissable d'un an d'emprisonnement et de 15 000 eu-

ros d'amende. Ces peines peuvent être doublées ou triplées en cas de circonstances aggravantes énoncées dans le texte de l'article. Les harceleurs mineurs de plus de 13 ans risquent des peines d'amendes et d'emprisonnement. Les parents des auteurs mineurs sont responsables civilement des actes de leur enfant même s'il a plus de 13 ans. Eux seuls pourront être poursuivis civilement pour les actes de leur enfant de moins de 13 ans. Les témoins ou observateurs passifs des faits peuvent être poursuivis pour complicité (notamment s'ils filment les scènes de harcèlement) ou de non-assistance à personne en danger.

Les faits de harcèlement entre élèves sont punis même s'ils n'ont pas été commis dans les bâtiments de l'école, du collège ou du lycée. En particulier, le cyber-harcèlement constitue une circonstance aggravante en cas de poursuite pénale du harceleur.

2. LE HARCÈLEMENT A L'ÉCOLE

D'après les chiffres du ministère de l'Education Nationale, chaque année en France, environ 700 600 élèves de l'école élémentaire au lycée sont victimes de harcèlement de la part d'autres élèves. Dans les écoles et les collèges, cela représente à peu près 1 élève sur 10, 1 élève sur 20 étant soumis à un harcèlement sévère ou très sévère. On trouve dans ces enquêtes une description détaillée des différentes formes de victimation rencontrées (*voir encadré 2*). Le harcèlement subi dans les établissements scolaires peut se prolonger en dehors de ces locaux.

Encadré n°2

Harcèlement à l'école : les formes de victimation rencontrées

Violences verbales et symboliques diverses (surnom, moqueries, rumeurs, ostracisme, insultes, menaces, racisme), violences physiques (pincements et tirage de cheveux, bousculades, coups, bagarres collectives, jets d'objet), vols (dont racket) et dommages contre les biens, violences à connotation sexuelle (voyeurisme dans les toilettes, déshabillage forcé, baiser forcé). Ces agressions répétées peuvent aller jusqu'aux menaces de mort ou aux incitations au suicide. La fréquence de cas d'enfants soumis simultanément à plusieurs formes de victimation (par ex. insultes + coups + rumeurs + menaces) est très importante.



1 ENFANT SUR 10
HARCELÉ À L'ÉCOLE



Que faire en cas de harcèlement scolaire?

Un cas de harcèlement à l'école doit être signalé à la direction de l'établissement par la victime, ses parents ou des témoins. Si après investigation, l'école décide de réunir un conseil de discipline, des sanctions peuvent être prises contre le harceleur : avertissement, blâme, exclusion temporaire, voire définitive de l'établissement. Le Ministère de l'Éducation nationale a mis en place de nombreuses procédures de prises en charge et de suivi des situations de harcèlement à l'école (voir <http://www.nonauharcèlement.education.gouv.fr/>). Toujours dans le cadre de l'Éducation nationale, il existe depuis octobre 2015 un n° d'appel gratuit et anonyme où trouver une écoute et des conseils :

N° VERT « NON AU HARCÈLEMENT » : 3020.

Le signalement peut se faire directement auprès de la police, de la gendarmerie ou de la justice. Contrairement à ce qui est affirmé sur de nombreux sites, un enfant mineur peut se rendre seul au commissariat ou à la gendarmerie et signaler les faits. Il peut porter plainte contre le ou les auteurs du harcèlement. Bien entendu, ses représentants légaux peuvent le faire aussi et en outre ils peuvent se porter partie civile. À noter qu'un mineur victime de telles violences peut porter plainte beaucoup plus tard à l'âge adulte.

Ces signalements et plaintes peuvent être adressés directement au procureur de la République aussi bien par un mineur qu'un adulte. Un tiers (témoin ou ayant connaissance du harcèlement) qu'il soit mineur ou majeur peut faire les mêmes démarches. En particulier, les personnels de l'Education peuvent saisir le procureur de la République s'ils constatent que leur action est insuffisante. Ils peuvent aussi alerter le Président du Conseil départemental sur la "situation préoccupante" d'un élève en danger du fait du harcèlement qu'il subit à l'école. Dans tous ces cas il faut apporter le plus d'éléments possibles pour prouver ce qu'on avance. Il est conseillé de consigner par écrit tous les incidents rencontrés en notant les endroits, les jours, les horaires, et tenter de recueillir des témoignages, des certificats médicaux...

Et le cyber-harcèlement comment y réagir, comment le prévenir?

Le cyber-harcèlement est une variante récente du harcèlement, reposant sur l'usage d'internet et des nouvelles technologies de communication (blogs, e-mails, réseaux sociaux, téléphones portables). Il se concrétise par la réception répétée de messages provenant de différentes sources, très souvent anonymes, dont le contenu est constitué de menaces, d'intimidations, d'insultes, de chantage ou par la diffusion d'images humiliantes.

En cas de harcèlement ayant lieu sur internet, il existe un n° d'appel gratuit et anonyme :

**N° VERT « NET ÉCOUTE » :
0800 200 000.**

Les gestionnaires de réseaux sociaux sont directement concernés par un usage condamnable (moralement et pénalement) des moyens qu'ils mettent à disposition de leurs utilisateurs, notamment les mineurs. Progressivement, en réponse aux pressions du public et des gouvernements (ces réseaux sont internationaux), ils adoptent des mesures destinées à protéger les internautes.



Facebook a depuis plusieurs années opté pour une politique de lutte contre le harcèlement. L'adresse ci-dessous permet d'accéder à une plateforme (intitulée « Mettre fin au harcèlement ») où sont présentés des outils, des conseils et des programmes pour les adolescents, les parents et les enseignants

<https://www.facebook.com/safety/bullying/>

Twitter, qui a récemment mis à jour ses règles d'utilisation pour lutter contre le harcèlement, a mis en place un formulaire en ligne pour signaler des comptes ou des contenus inappropriés, accessible à cette adresse

<https://support.twitter.com/forms/abusiveuser>

L'association **e-Enfance** lutte contre les cyber-violences (cyber-harcèlement, cyber-sexisme...) et se donne comme mission de permettre aux enfants et adolescents de se servir d'internet et du mobile avec un maximum de sécurité. A l'adresse ci-dessous on trouvera les guides et autres outils pour aider à lutter contre le cyber-harcèlement et le harcèlement à l'école

<http://www.e-enfance.org/cyber-harcelement.php>

Harcelés, harceleurs, témoins : des enfants à risques

Dans la plupart des situations de harcèlement, trois catégories de protagonistes peuvent être impliqués : un ou plusieurs harceleurs, le harcelé, un ou plusieurs témoins. S'agissant d'enfants ou d'adolescents, tous doivent faire l'objet d'attention de la part des adultes qui les entourent ou les encadrent.

L'enfant victime de harcèlement doit être protégé, et le plus rapidement possible, non seulement pour que soit mis un terme aux souffrances physiques et psychologiques auxquelles il est soumis au moment même des agressions, mais aussi pour que soient atténuées autant que possible les séquelles à moyen et long termes de cette expérience traumatisante. Les conséquences sur la santé de l'enfant sont rapidement constatables : vomissements, maux de tête, troubles du sommeil, troubles alimentaires. S'y ajoutent des manifestations de retrait social, d'isolement, de silence de perte de l'estime de soi et de sentiment d'abandon. (voir encadré 3).

Plus le harcèlement se prolonge, plus les difficultés psychologiques de la victime s'aggravent (pouvant aller jusqu'à la tentative de suicide) et plus les effets négatifs sur la scolarité se manifestent. La probabilité de séquelles à long terme (jusqu'à l'âge adulte) est aussi liée à la durée et l'intensité du harcèlement initial.

TÉMOIGNAGE

Durant ma scolarité j'ai subi de la discrimination, due à un léger handicap physique. Cela a commencé très tôt, dès la maternelle. J'ai des souvenirs de bousculades et de coups de pieds, je devais avoir 4 ans. Je ne me suis jamais plaint et j'ai toujours gardé ça pour moi. Arrivé en Primaire les moqueries ont continué, j'en suis même arrivé à frapper un camarade. Ma mère a finalement su que j'étais harcelé (je le lui ai dit) et elle a pris le gamin le plus virulent à part pour le gronder. Avec du recul je me rends compte que ce gamin n'était tout simplement pas très entouré chez lui et manquait de repères (du moins c'est mon hypothèse). Au collège, bousculades et moqueries ont persisté. Etant discret et n'aimant pas la violence j'étais la victime parfaite. On associait facilement mon souci physique à un déficit mental, ce rapprochement erroné est assez fréquent je suppose. J'ai parfois ressenti de la colère voire de la haine pour ces gens mais j'ai toujours su garder mon calme. Bien sûr il m'arrivait de pleurer pour évacuer (le plus souvent dans mon lit le soir).

Les remarques désagréables ont continué au lycée. Il y avait un groupe de 5 dans ma classe, ils se moquaient, ils en riaient. Je me souviens un jour, l'un des membres du groupe était allé loin dans son insulte et j'étais parti pour éviter que ma colère ne prenne le dessus. Un moment après il était venu s'excuser. Je pense que c'est une des pires choses, les gens savent qu'ils font du mal mais ils continuent. Arrivé en BTS je n'ai plus subi de remarques désagréables.

J'ai réussi à avoir une scolarité « normale » et j'ai toujours eu des amis pour me soutenir, pour m'aider dans cette situation.

Aujourd'hui j'ai pardonné aux personnes qui se sont moquées de moi. J'ai conscience que ce que j'ai vécu des milliers d'autres l'ont vécu et le vivent. Je me dis que j'ai de la chance de ne pas avoir grandi avec les réseaux sociaux et les sites de partage de vidéo.

L'enfant ou l'adolescent qui en soumet un autre, le harceleur, inspire la crainte, il en éprouve un sentiment de puissance confirmé par le prestige qu'il a auprès des autres jeunes, suiveurs ou observateurs passifs. Mais à ne voir l'enfant ou l'adolescent harceleur que comme un être foncièrement cruel et dominateur, en lui attribuant une personnalité malfaisante on oublie que ses comportements ont aussi des effets qui font de lui aussi un jeune à risques. Aussi tout-puissant qu'il semble être ou qu'il croie être, l'enfant harceleur n'est pas invulnérable, bien au contraire. Ses comportements négatifs peuvent, c'est généralement le cas, disparaître avec l'âge, mais ils peuvent aussi le conduire sur des chemins périlleux (violence, sentiment de culpabilité, marginalisation, désengagement scolaire). *Il ne suffit donc pas de punir l'élève harceleur, il faut l'aider à se*

débarrasser de son besoin de dominer autrui et prévenir les risques, pour lui, d'une évolution négative.

Enfin, **les élèves spectateurs d'un harcèlement** ne sont pas exempts de perturbations consécutives aux événements dont ils ont été les témoins plus ou moins actifs. Certains peuvent être envahis par la peur chronique de devenir victimes à leur tour. D'autres peuvent s'identifier au harceleur et chercher à l'imiter si l'occasion se présente. Chez d'autres enfin peuvent se développer une mauvaise conscience et un sentiment de lâcheté et de culpabilité pour n'avoir pas défendu la victime ou dénoncé les faits.

10 CONSEILS contre le harcèlement

Si tu es victime

- 1 Se confier**
N'aie pas honte ou peur des représailles ! Ose te confier à un adulte du collège mais aussi à tes parents, à ton grand frère ou ta grande sœur. Ne laisse jamais la situation s'installer dans le temps.
- 2 Se protéger**
Pour éviter tout problème sur Internet, ne donne jamais de détails sur ta vie privée et réfléchis avant de diffuser des photos. Ne donne jamais tes mots de passe, ce sont des informations très personnelles.
- 3 Signaler un abus**
Sur Facebook, tu peux signaler un contenu abusif et « bloquer » les amis qui n'en sont pas. Les comptes des agresseurs peuvent eux aussi être bloqués. Va faire un tour sur ce centre d'aide :

Si tu es témoin

- 6 Soutenir**
Bien souvent, les élèves victimes de harcèlement sont mis à l'écart de la classe. Ne participe pas à cet isolement forcé et n'hésite pas à aller leur parler.
- 7 Ne pas rire**
S'il cesse d'avoir une « majorité silencieuse », ou pire, un public hilare face à lui, l'agresseur arrêtera sans doute ses brimades. Les témoins ont un grand rôle à jouer contre le harcèlement à l'école.
- 8 En parler**
Adresse-toi à un délégué de classe ou à un adulte du collège si tu es témoin d'un cas de harcèlement. S'il existe des médiateurs, ils peuvent aider à dénouer la situation.
- 9 Ne pas participer**
Si tu reçois un message ou une photo humiliante « à faire tourner », supprime le message plutôt que de le transférer à tes amis. Tu pourras ainsi briser la chaîne du harcèlement.

5 Porter plainte

Dans les cas les plus graves,

3. LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le harcèlement au travail est constitué par les agissements répétés qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, de compromettre son avenir professionnel. (Voir l'encadré 4)

Article L 1152-1 à 4 du Code du travail.

1.- 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.

2.- 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.

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

4.- Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article susvisé.

Les comportements du harceleur, les profils des harcelés

Le harcèlement peut se manifester au quotidien par des actes tels que :

- Des injures, un ton de parole ou des gestes brusques, ou le refus de toute communication, l'ordre d'accomplir des tâches dévalorisantes ou hors des attributions normales, dans le but d'humilier le salarié.
- La suppression de certaines de ses tâches comme pour le punir.
- La surveillance outrancière et la recherche perpétuelle de petits reproches pouvant paraître

ridicules, mais qui déstabilisent totalement la victime qui se sent épiée, devient la proie de son harceleur.

- La circulation de moqueries, rumeurs, calomnies.
- La mise en échec systématique : injonctions paradoxales, ordre d'accomplir des tâches infaisables.

Au final, autant d'agissements qui amènent le salarié à douter de ses compétences, jusqu'à se sentir nul et indigne de la place qu'il tient.

S'agissant des victimes, le harcèlement au travail touche autant les hommes (31%) que les femmes (29%), autant les cadres supérieurs (35%) que les professions intermédiaires (27%), les employés (27%) ou les ouvriers (32%). Il sévit autant dans les entreprises privées (30%) que dans le public (29%). Il touche plus les aînés (34%) que les plus jeunes (24%), et davantage les bas salaires (35%) que les plus élevés (19%).

En France, d'après un sondage IPSOS, un salarié sur trois se sent harcelé. 37% des sondés ont déjà vu un collègue se faire harceler. 12% déclarent se faire insulter, 22% humilier, 16% « placardiser ».

Il faut souligner que peuvent être préférentiellement visées par les harceleurs les personnes potentiellement exposées à des discriminations en raison de leur origine, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur handicap, etc.

De l'individuel au collectif : harcèlement et conditions de travail.

Face à un cas de harcèlement, il est nécessaire de se pencher sur les conditions de travail qui peuvent exposer d'autres salariés à ce risque. La souffrance de l'un devient alors une affaire collective. On parle de Souffrance au travail. (*voir encadré 5*)

Dégradation des conditions de travail, intensification des tâches, pas de répit, réduction des temps de pause qui sont considérés comme temps morts, parfois décomptés du temps de travail, alors qu'ils sont indispensables pour maintenir un équilibre (et aussi un meilleur rendement !...). Cumul de la pression au travail avec le stress des déplacements, la pression au foyer (travail domestique etc.)...

Ainsi, le harcèlement au travail déborde le terme juridique de harcèlement moral. En effet, certaines formes de management ou d'organisation du travail, peuvent être assimilées à du harcèlement moral ou même physique ; elles entraînent des souffrances et des symptômes comparables.

La Loi Travail après son passage en force via la procédure du 49-3, et donc sa promulgation le 09 Août 2016, entraîne des risques accrus pour les salariés, et particulièrement dans les petites entreprises ; car cette loi va produire une perte très sensible des possibilités de recours à des instances représentatives. Du coup, la dépendance directe du salarié à son employeur favorisera toutes sortes de pressions et d'arbitraire de sa part...

Encadré n°5

Souffrance au travail

- Il s'agit ici de souffrance mentale, ou mal-être, détresse psychologique prenant la forme d'une dépression, de troubles mentaux graves, de stress post traumatique, pouvant conduire au suicide.
- Les Risques Psycho Sociaux (RPS) sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental de l'individu.

Comment être reconnu victime de harcèlement ?

Comment réagir ?

Vous vous sentez en danger, vous êtes sur le qui-vive au travail, vous perdez vos repères, vous cherchez à vous justifier sans cesse, vous vous sentez en souffrance... Dites-vous que le malaise que vous ressentez est probablement fondé, faites confiance à votre ressenti, à votre intuition.

ET SI LE HARCÈLEMENT ÉTAIT DEVENU UN SYSTÈME DE MANAGEMENT?

France Telecom. Le PDG de l'entreprise réunit tous ses cadres le 20 octobre 2006 ; les objectifs sont clairs : d'ici 3 ans 22000 salariés devront avoir quitté l'entreprise et 14000 avoir changé de poste, soit une personne sur trois. « *Je ferai ces départs d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte* ». Les conséquences sont dramatiques ; 60 personnes se suicident en 3 ans, une tragédie sociale sans précédent. Robert, technicien marseillais appelé à se reconvertir dans le commercial, s'est suicidé après avoir évoqué « *un management par la terreur* » ; un de ses amis raconte : « *Il avait peur de ne pas y arriver...il ne dormait plus...c'est le travail qui l'a tué* » En septembre 2009 le syndicat SUD-PTT dépose plainte contre la direction dont il dénonce « *les méthodes de gestion d'une extraordinaire brutalité* ». L'enquête du juge d'instruction dure plusieurs années, des milliers de courriels ont été examinés, des dizaines d'entretiens avec salariés et cadres ont eu lieu. Le Procureur de la République est catégorique : l'entreprise et 7 dirigeants doivent être renvoyés devant le tribunal correctionnel pour « *harcèlement moral* » ou « *complicité* ». Pour le Procureur il s'agit surtout de juger **un système, où le harcèlement est érigé en méthode**, où les bonus des cadres dépendent du nombre de salariés partis. « *L'objectif de déflation et de mobilité est devenu une fin en soi, quels que soient les moyens pour l'obtenir* ». Pourtant les syndicats, l'inspection du travail, les médecins n'avaient cessé d'alerter les dirigeants du climat de travail exécrable de l'entreprise. Une école de management a été spécialement créée pour former les cadres à « *faire bouger les gens* » en mettant « *la pression partout* ». Ainsi progressivement les conditions de travail se sont dégradées, tout était bon pour faire craquer le personnel, par exemple affecter des mères de famille sur un poste à deux heures de route de chez elles, offrir à un cadre des responsabilités nettement inférieures à celles qu'il occupait précédemment, mais aussi « oublier » des salariés lors d'un déménagement, les laisser quelques semaines sur un plateau vide, sans chaise ni bureau, loin de leurs anciens collègues. Et le procureur de poursuivre : « *Ces dégradations ont concerné tous les établissements du groupe dans lesquels était recherchée la déstabilisation des salariés...propice à accélérer la déflation d'effectifs et les mobilités* ». Et de conclure : « *cette machine était une machine de destruction massive* ». Pour le syndicat CGC des cadres « *la démonstration est clairement faite d'un mépris délibéré qui a mis en danger la vie des personnels aux seules fins de respecter des objectifs de compression salariale et d'augmentation corrélative des bénéfices destinés à satisfaire les actionnaires, dont l'Etat...* » En 2008 le PDG a obtenu le prix du management de l'innovation !

Le procès sera bientôt programmé : souhaitons qu'il ouvre la voie à une reconnaissance par la justice d'un **harcèlement moral institutionnel** et non plus seulement celui de l'individu, de l'auteur direct...Ni de cette seule entreprise...

D'après articles du Monde, Mediapart et La Marseillaise, tous du 8 juillet 2016.

Parlez-en... le plus tôt sera le mieux...à des personnes de confiance...et réagissez le plus vite possible : faites savoir à l'agresseur que son comportement est inacceptable, répréhensible, passible de sanctions...Soyez attentif aux remarques de votre entourage professionnel et privé (famille, amis) pour prendre en compte leurs constats plutôt que rester dans le déni.



Il faut vous éloigner de la source du mal et prendre du repos : pour cela, rencontrez votre médecin traitant et/ou le médecin du travail qui pourra vous prescrire un arrêt de travail nécessaire pour prendre de la distance, et qui vous aidera à considérer la situation avec plus d'objectivité.

Selon la taille de l'entreprise, son mode d'organisation, et son type d'activité ; selon le statut du harceleur aussi, les réactions peuvent varier : il peut s'agir d'un cas isolé, d'une situation strictement interindividuelle ; il s'agira alors de tenter de la résoudre à ce niveau, en ayant recours à titre individuel aux moyens suggérés ci-après.

Mais le chef d'entreprise et la hiérarchie, le plus souvent, n'entendent que persécution à leur encontre dans la plainte du salarié

et savent le risque de poursuites pénales qu'ils encourent. La plainte individuelle est le plus souvent prise par eux comme un signe de fragilité personnelle, et immédiatement renvoyée à l'histoire personnelle, aux difficultés intimes. Le conflit est ramené à un conflit de personnes. C'est parfois le cas évidemment, mais il ne faut pas négliger les facteurs de plus en plus souvent essentiels, tenant à l'environnement de travail lui-même.

La loi n'impose au salarié que d'apporter un faisceau d'indices laissant supposer l'existence d'un harcèlement. C'est à l'employeur de démontrer que les comportements qui lui sont reprochés n'ont jamais existé ou ne relèvent pas d'un harcèlement. Il faut malheureusement constater que peu de procédures aboutissent.



Souvent les collègues refusent de témoigner par crainte de sanction en retour ; et le harceleur sait bien souvent se protéger, ne laisser aucune trace, offrir une face charmante masquant la part sombre.

Pourtant, **l'attestation de témoins** est un très bon indice de preuve : il

ne faut pas hésiter à solliciter les autres salariés ou des personnes extérieures en contact avec l'entreprise : livreur, facteur, client... Tous les éléments susceptibles d'étayer une plainte doivent être conservés : billets écrits, notes de service, mails, sms transmis au salarié ; tenue d'un journal personnel relatant les événements au jour le jour (*mais les enregistrements cachés ne sont pas recevables en justice*).

Le **volet médical** est important : ne

pas hésiter à s'en ouvrir à son médecin traitant, mais aussi au **médecin du travail** : un dossier médical peut permettre de dater les troubles et montrer qu'ils coïncident avec le harcèlement. Ce n'est pas le médecin qui va donner la qualification de « harcèlement », mais c'est lui qui va diagnostiquer les symptômes susceptibles de permettre à l'avocat ou au juge de retenir cette qualification de « harcèlement ».

Mais le plus souvent le harcèlement renvoie à d'autres instances.

Le **Délégué du personnel**, ou le **Délégué syndical**, s'ils existent dans l'entreprise, peuvent être saisis par l'intéressé, le médecin ou des témoins. Ils peuvent interpeller la Direction, le **CHSCT** (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sur les dysfonctionnements qui présentent des risques pour la santé des salariés (*voir encadré 7*). Si la direction est de bonne foi et a conscience de sa responsabilité, des actions lui sont possibles. Et elle est tenue de les mettre en œuvre. Le CHSCT, de son côté, est censé proposer des mesures préventives.

Encadré n° 7

Droit d'Alerte : Code du Travail art. L. 4131-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut s'agir de situations portant atteinte à la santé mentale autant que physique du travailleur, atteinte aux droits de la personne, et aux libertés individuelles.

Tout salarié dispose de ce droit, tout comme chaque membre du CHSCT ainsi que tout Délégué du Personnel.

Au-delà l'**Inspection du Travail** peut être alertée. Enfin, un **avocat** spécialisé en droit du travail peut être de bon conseil pour la constitution d'un dossier, ou plus si une procédure est engagée.

Quelles procédures ? Quelles sanctions ?

Deux solutions sont possibles, qui peuvent se cumuler :

- saisir le **Conseil des Prud'hommes** : il peut allouer des dommages et intérêts à la victime selon le préjudice subi ;

- porter plainte et saisir la **juridiction pénale** (Tribunal correctionnel) : le harcèlement moral comme le harcèlement sexuel est un délit puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende. De plus, l'auteur de harcèlement peut devoir verser à sa victime des dommages et intérêts.

Enfin, si le harcèlement dont est victime un salarié est le fait d'un de ses collègues, ce dernier est passible (outre les condamnations) d'une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Et s'il s'agit, au travail, de harcèlement sexuel ?

Encadré n°8

Définition du harcèlement sexuel

Constitue un harcèlement sexuel « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, ou bien porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou bien créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». (Cf articles 222-33/1 et 222-33/2 du Code Pénal ; articles L. 1153-1 et L. 1153-2 et L. 4622.2 du Code du Travail). En outre, est assimilé au harcèlement sexuel « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Quelques chiffres. 20% des femmes actives disent avoir dû faire face à une situation de **harcèlement sexuel au travail**. Dans 75% des cas il s'agit de gestes ou propos à connotation sexuelle, à plusieurs reprises, et dans le cadre du travail ; 18% ont été victimes de chantage sexuel, de courriels à caractère sexuel, ou d'affichage provocateur d'images porno. Pour 40% le harceleur était un collègue, pour 18% un supérieur hiérarchique, et pour 22% le patron. Trois victimes sur 10 n'en ont parlé à personne. Dans 70% des cas la situation n'a pas été portée à la connaissance de la direction. Dans 1 cas sur 4 seulement le harceleur a été sanctionné. Seules 5% des victimes ont porté les faits en justice ; 90% des plaintes ont été classées sans suite... (Sondage IFOP 2014 pour le Défenseur des Droits).



Que faire ?

Dans tous les cas de harcèlement sexuel la victime peut porter plainte dans un délai de 3 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement. La justice doit prendre en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années. Si la plainte est classée sans suite, la victime peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Attention : quel que soit le recours, en cas d'imbrication du harcèlement sexuel avec une discrimination ou un harcèlement moral, il faut le mentionner explicitement.

En cas de harcèlement sexuel en milieu professionnel

Si le harcèlement a été commis en milieu professionnel une procédure spécifique peut s'appliquer :

- si la victime relève du secteur privé, elle peut également saisir le **conseil des prudhommes** afin de faire cesser les agissements et obtenir réparation du préjudice subi,
- si la victime est un agent public, elle peut poursuivre les mêmes objectifs en saisissant également le **tribunal administratif**.

La victime doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. Il appartient ensuite à la personne accusée de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.

A noter : dans une entreprise, toute organisation syndicale représentative peut, avec l'accord écrit de la personne harcelée, engager à sa place l'action en justice.

Dans tous les cas, si vous êtes **victime**
de **harcèlement moral ou sexuel** dans
votre école, votre entreprise, votre administration il faut
ne pas se taire, ne pas s'isoler
en parler à votre entourage

La LDH vous intéresse ? N'attendez pas, rejoignez la !

Ligue des Droits de l'Homme, section d'Aix-en-Provence Tél : 06 44 94 45 74

ldh.aix@laposte.net - www.ldh-aix.org - www.facebook.com/ldh.aix
