



CONSEIL  
PRÉVENTION  
CONCOURS  
CARRIÈRES  
EMPLOI

## HARCÈLEMENT MORAL



prévention sécurité santé visite d'embauche  
hygiène troubles musculosquelettiques stress  
risques psychosociaux certificat  
**informer et prévenir** dossier

aptitude invalidité commission de réforme  
harcèlement médecine préventive  
comité médical examen **accident** contre-visite

www.cdg59.fr



Avant-propos

## Première partie :

Le harcèlement moral : une définition juridique stricte 4

- Les éléments constitutifs du harcèlement moral 5
- Les protagonistes 6
- La preuve du harcèlement moral 7

## Deuxième partie :

La protection des agents 8

- La protection de l'agent harcelé 9
- Le refus d'accorder la protection fonctionnelle 10

## Troisième partie :

La responsabilité 11

- L'agent harceleur 12
- L'employeur 13

## Quatrième partie :

Management et dispositifs de prévention 14

- Harcèlement moral : le traitement particulier 15
- Harcèlement moral : des actions concrètes sur l'organisation et le management 17



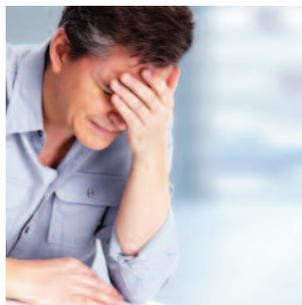
Avant-propos

## Harcèlement moral : le devoir d’agir

Stress, souffrance au travail, violences, harcèlement moral... : les collectivités et établissements publics territoriaux sont, chaque jour de plus en plus confrontés à ces risques professionnels et doivent mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et soucieux de toujours mieux vous accompagner, j’ai souhaité que soit mis à votre disposition un guide sur le harcèlement moral déterminant le cadre juridique, la protection fonctionnelle et les dispositifs de prévention à mettre en place le cas échéant.

Parce que la prévention des risques psychosociaux professionnels relève de la responsabilité collective, le Cdg59 s’engage, à vos côtés, dans l’amélioration des conditions de travail des agents territoriaux.



**Prévenir, c’est aussi agir.**





# Le harcèlement moral :

## une définition juridique stricte

Le harcèlement moral est une forme de violence exercée au sein du travail. Les agents publics sont protégés contre le harcèlement moral qui est interdit et sanctionné. En effet, l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énonce que « 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 (...) »



## Les éléments constitutifs du harcèlement moral

### Que dit la loi ?

La jurisprudence administrative et judiciaire a été amenée à préciser les contours de la notion de harcèlement moral. Ainsi, trois éléments permettent d'identifier un tel comportement : des agissements répétés ; une dégradation des conditions de travail ; une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.



### Des agissements répétés

Le caractère répétitif d'un même agissement (fait, comportement) du harceleur est capital dans la qualification des faits de harcèlement moral. Un acte isolé même grave n'est pas constitutif de harcèlement moral.

### Une dégradation des conditions de travail

Provoquée par les agissements du harceleur qui entraîne une dégradation (matérielle ou morale) des conditions de travail, elle concerne l'ensemble de l'environnement de travail de la personne. Il peut s'agir ainsi :

- d'une dégradation des moyens matériels de travail. Qu'il s'agisse de moyens individuels de l'agent ou des moyens généraux du service, le harcèlement résulte généralement de la privation de tout ou partie des éléments essentiels et nécessaires à l'exercice des missions. Il s'agira par exemple d'une privation d'ordinateur, de téléphone, fax ou imprimante ...),
- d'une dégradation des conditions d'exercice des fonctions. Visant ainsi « l'affectation » de la victime dans d'autres bureaux ou locaux exigus, dépourvus de matériel ou de moyen de communication.





- d'une dégradation qualitative ou quantitative des fonctions telle que l'attribution volontaire et systématique de tâches inférieures aux compétences de l'agent, la privation de fonctions ou la mise au « placard ».

### Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent

Le harcèlement moral doit porter une atteinte directe à la personne en tant qu'individu (vie privée, santé, discrédit). Par ailleurs, la loi précise qu'il n'est pas nécessaire de prouver les conséquences dommageables du harcèlement moral, leur simple éventualité suffit.

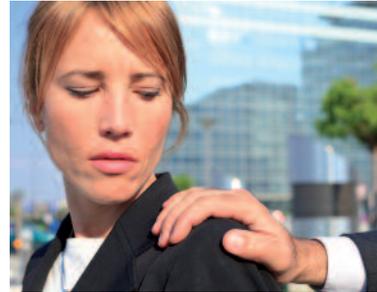
## Les protagonistes

### Qui sont-ils ?

#### Les auteurs du harcèlement

Les auteurs du harcèlement moral peuvent être :

- un élu
- un supérieur hiérarchique envers un subordonné
- un subordonné envers un supérieur hiérarchique
- des collègues de travail sans lien de subordination



Le harcèlement moral peut être exercé de façon individuelle ou collective.

#### Les victimes du harcèlement

Peuvent être concernés

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- les agents non titulaires
- les agents de droit privé (apprentis, C.U.I.)

Aucun lien de hiérarchie entre l'auteur et la victime n'est exigé.

## La preuve du harcèlement moral

### Comment faire ?

La preuve des agissements de harcèlement moral doit être apportée par l'agent harcelé.

Les faits de harcèlement soulevés par la victime doivent être réels et précis démontrant un contexte professionnel difficile et de nature à établir la réalité de ses allégations. Ainsi, il est indispensable de recueillir par écrit tous les témoignages de collègues de travail de l'agent harcelé.

A noter qu'en l'absence d'éléments tangibles, le juge refusera de reconnaître le harcèlement.

Au vu des éléments de preuve apportés par la victime, la personne poursuivie doit prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou que ses actes sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement.

Par ailleurs en cas de plainte infondée, la personne injustement désignée comme responsable d'un harcèlement moral peut porter plainte pour dénonciation calomnieuse.





# La protection des agents

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire...»

*Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - art. 11*



### Que dit la loi ?

Légalement, un agent victime de harcèlement moral doit demander à sa hiérarchie le bénéfice de la protection fonctionnelle.

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'autorité dont l'agent relève. L'agent devra apporter la preuve des faits au titre desquels il demande la protection fonctionnelle.

La protection fonctionnelle est un droit pour tous agents publics tendant à ce que l'administration les protège 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, ou prendre en charge leurs frais de procédure, ou le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

La protection fonctionnelle consiste pour l'administration à :

- prévenir ou mettre fin aux attaques contre ses agents en mettant en œuvre les moyens nécessaires pour les éviter ou les stopper,
- apporter aux agents l'assistance juridique nécessaire dans le cadre des procédures judiciaires qu'ils ont engagées ou dont ils font l'objet. Les frais d'avocat et de procédure seront pris en charge par l'employeur,
- réparer les préjudices subis par les agents.

#### Pour plus d'infos :

article 11 de la loi n°83-634  
du 13 juillet 1983

### À noter

L'agent harceleur peut également bénéficier de la protection fonctionnelle notamment au titre de la diffamation à son encontre.

## Le refus d'accorder la protection fonctionnelle

En cas de refus de l'administration d'accorder la protection, ce refus doit être rendu de manière explicite, motivé et comporter la mention des voies et délais de recours.



Si l'administration s'abstient de donner une réponse à la demande de protection fonctionnelle, son silence gardé pendant deux mois vaudra décision de rejet.

En cas de refus de l'administration d'accorder sa protection, l'intéressé pourra former un recours auprès de la juridiction administrative tendant à faire reconnaître l'illégalité de la décision de refus de protection et à faire condamner, le cas échéant, la collectivité dont il dépend à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Il peut également demander au juge d'enjoindre l'administration de mettre en œuvre la protection fonctionnelle à son bénéfice.





# Responsabilité

Dès qu'elle a connaissance des faits de harcèlement, l'administration doit mettre en œuvre, sans délai, tous les moyens de nature à faire cesser ces agissements. Il lui appartient d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement, de l'éloigner de l'agent victime, et de rétablir l'agent dans ses droits au sein des services de la collectivité concernée, s'il en a été privé par l'effet des actes de harcèlement.

Le harcèlement moral est passible de différents types de sanctions et condamnations cumulables.



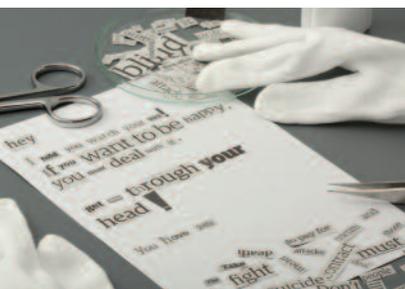
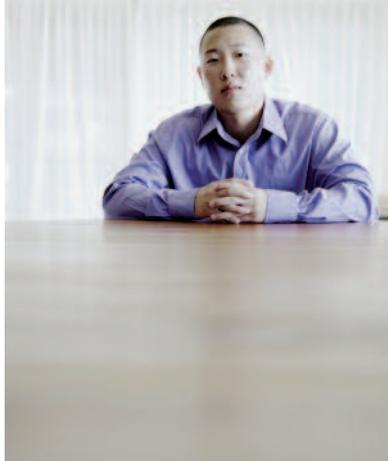
## L'agent harceleur

### Que dit la loi ?

Lorsqu'un agent est à l'origine du harcèlement, sa responsabilité peut être engagée sur le plan disciplinaire, pénal et également civil. Il est ainsi passible :

- d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation
- d'une condamnation pénale (article 222-33-2 du Code pénal). Le harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende.
- du paiement de dommages et intérêts lorsque la victime a engagé à son encontre une action indemnitaire devant le juge civil ou pénal (constitution de partie civile) et lorsque les faits de harcèlement moral sont considérés comme une faute personnelle détachable du service.

Cependant, l'agent n'est pas le seul à pouvoir être mis en cause, son employeur peut également voir sa responsabilité engagée.



### Que dit la loi ?

La responsabilité de l'administration peut effectivement être engagée tant au niveau administratif que pénal.

S'agissant de la responsabilité administrative, celle-ci pourra être engagée lorsque la victime sollicite, auprès de la juridiction administrative, la condamnation de son administration ainsi qu'une réparation du préjudice subi (indemnisation). Une faute de service de l'administration pourra ainsi être retenue dès lors que la hiérarchie a directement contribué au harcèlement, s'est abstenue d'agir face à de tels agissements ou a indirectement contribué à la dégradation des conditions de travail et au harcèlement

S'agissant de la responsabilité pénale de l'administration, celle-ci pourra être engagée au titre du délit de harcèlement moral mais également au titre d'un autre délit résultant d'un manquement à ses obligations. En effet, en cas de suicide suite à une dépression de l'agent harcelé, l'administration aura manqué à son obligation de protection de la santé de ses agents.





# Le management et les dispositifs de prévention

Confronté à une situation de harcèlement, l'employeur se doit d'être particulièrement vigilant. Au-delà du traitement particulier de la situation, il est important que les collectivités élaborent des stratégies visant à agir sur les pratiques managériales.



## Harcèlement moral : le traitement particulier

### Un diagnostic souvent difficile

Malgré les éléments de définition rappelés ci-dessus, il est acquis qu'il n'y a de harcèlement moral que si le comportement du prétendu harceleur est considéré comme présentant un caractère abusif, intentionnel, répétitif, durable ou systématique et ayant par exemple comme but, de discréditer ou de rabaisser la personne concernée. Ces critères sont cumulatifs. Seuls des faits objectifs permettront de vérifier si ces critères sont effectivement remplis afin de pouvoir aboutir à une sanction.

Il peut arriver qu'une personne se disant victime de harcèlement exprime en réalité des formes de souffrance qui, si elles peuvent trouver leur source dans le travail, ne constituent pas des faits avérés de harcèlement.

### Une obligation d'action

L'employeur doit se donner comme objectif de mettre fin à la souffrance engendrée tant par une situation de harcèlement moral avéré que par une situation de harcèlement uniquement ressenti.

Cet objectif rejoint celui fixé par l'article L. 4121-1 du code du travail qui s'applique pleinement aux collectivités territoriales, l'employeur étant tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Toute demande d'assistance d'une personne faisant état d'une situation de harcèlement moral doit être traitée quelle que soit la suite qui lui sera donnée.





Afin de traiter au mieux ces situations, l'employeur doit pouvoir compter sur des tiers de relais qui après s'être entretenus avec les agents, pourront alerter l'employeur des risques éventuels qu'ils encourent. Parmi ces tiers, sont souvent cités le médecin de prévention et le psychologue du travail :

- le médecin du service de médecine préventive peut diagnostiquer les symptômes annonciateurs d'une souffrance au travail. Bien que le médecin soit amené à agir dans l'intérêt exclusif de la santé des personnes (en préconisant par exemple des aménagements de poste) il sera souvent amené à alerter les employeurs sur les situations à risque,
- le psychologue du travail agit à un double niveau. Sur le plan collectif, il peut, de concert avec les autres acteurs de la prévention que sont l'ACFI ou les assistants et conseillers de prévention, évaluer les risques psychosociaux. Il peut également, en cas de besoin, réaliser un travail d'écoute.

Un agent victime de harcèlement moral a le droit au soutien de sa collectivité, qui doit faire cesser cette situation. Le processus d'action pourrait être le suivant :

- conseiller à l'agent victime de saisir son supérieur hiérarchique ou l'autorité territoriale qui devra alors prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation,
- si la victime est dans l'incapacité de relater la situation litigieuse, il est possible d'entendre des témoins ou un tiers de confiance capable de relater les faits dénoncés,
- l'agent victime doit constituer un dossier permettant de prouver qu'il a bien été victime de harcèlement moral,
- l'autorité territoriale doit alors informer l'agent des moyens qu'elle entend mettre en œuvre.



## Harcèlement moral : des actions concrètes sur l'organisation et le management

### À retenir

Même si ces préconisations doivent être adaptées en fonction des activités et de la taille de la collectivité, il importe que celle-ci :

- s'attaque aux sources de conflits voire de violence
- mette en œuvre des mécanismes de concertation
- mette en place des programmes de prévention

### S'attaquer aux sources de conflits et de violence au sein de la collectivité

De nombreuses études montrent qu'il est important de prêter une attention toute particulière aux situations de conflits, de tension ou de violence au sein des collectivités. Ainsi, des dysfonctionnements au sein même de l'organisation peuvent aboutir à des situations de stress lorsque les règles sont mal définies et générer des tensions.

Certaines règles simples doivent être respectées :

- définir précisément les profils de poste de chacun,
- adopter des procédures simples, les faire connaître et au besoin les rappeler régulièrement,
- se doter d'un règlement intérieur qui rappelle clairement les droits et obligations de chacun,
- traiter efficacement les situations d'insuffisance professionnelle (s'appuyer sur des faits, une évaluation régulière, trouver une réponse statutaire adaptée).

### Mettre en œuvre des procédures de concertation

Dans le respect des pouvoirs et prérogatives de chacun, la mise en œuvre de procédures de concertation collective et individuelle est susceptible de prévenir les risques de harcèlement. Parmi les mesures les plus fréquentes, il convient ainsi de citer :

- l'information du personnel et la consultation des organismes paritaires avant toute prise de décision qui affecte l'organisation générale des services ,
- sur un plan individuel, la prise de décision doit demeurer transparente.



Toute décision qui pourrait apparaître comme défavorable doit être motivée.

## Mettre en place des programmes d'information et de prévention

Cet objectif peut être atteint en développant des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel qui peuvent prendre des formes très diverses telles que :

- des campagnes de sensibilisation sous forme de conférences, débats, ateliers,
- la distribution de brochures et d'affiches pour expliquer ce qu'est le harcèlement moral, comment détecter et éviter les situations à risque.

Le personnel doit être informé très clairement (dans un livret d'accueil par exemple) des soutiens, conseils et orientations qu'il peut obtenir.

L'encadrement ne doit pas être oublié : encadrer et manager ne s'improvisent pas. Lors de l'élaboration de son plan de formation, la collectivité doit se poser la question de la formation de ses cadres ; ce questionnement revêt une importance particulière à l'occasion d'un recrutement ou d'une promotion interne.







14 rue Jeanne Maillotte -CS71222 - 59013 Lille Cedex - Tél. : 03 59 56 88 00 - [www.cdg59.fr](http://www.cdg59.fr)