



Santé au travail

Dossier
Souffrances mentales

Stress, harcèlement moral, discriminations

MAI 2007

Edito

Stress, harcèlement, discrimination.... Toute cette souffrance mentale n'a pas vraiment de visibilité sociale. Souvent, il faut attendre l'arrêt maladie, voire le suicide pour percevoir une partie du problème.

Dans de nombreux cas, ces symptômes sont gérés individuellement, et considérés comme devant être réglés comme tels. Les perceptions font que c'est la personnalité qui est mise en cause, « trop fragile », « pas faite pour ce travail », « pas assez virile » etc.

Ce processus, quasi accepté de tous, assimilé à une conséquence fatale, ne renvoie qu'à la réparation par la médicalisation, certes nécessaire, mais surtout ferme les portes à toutes recherches possibles sur les causes.

Ainsi, l'accepter pour conséquence, c'est accepter la reproduction, la reconduction de cette souffrance sur un(e) autre.

C'est se priver de tous les moyens et outils pour empêcher, prévenir, assurer le bien être physique, mental et social de chacun, sur son lieu de travail.

N'est-ce pas ce que chacun est en droit d'attendre de son travail ?

Cette brochure a pour objectif d'aider à réfléchir sur les souffrances mentales et leurs causes, à travailler sur les interventions collectives possibles pour gagner ce qui ne devrait jamais se négocier : le respect de l'intégrité physique et mentale des salariés.

Ferc Cgt Travail Santé

Notre travail : un vecteur essentiel de la construction ou de la dégradation de notre santé !

Pour travailler sur les causes, sur ce qui engendre les souffrances mentales, il faut revenir à ce qu'est le travail et à la façon dont on peut concevoir sa santé dans cet univers.

Le travail fait appel au désir. Cette définition peut surprendre mais il suffit de penser à ceux qui en sont privés pour re-situer ce désir. C'est par lui que chacun(e) est reconnu sur le lieu de son exercice et par contrecoup dans la société.

Le travail est une contribution individuelle à une oeuvre collective, c'est un élément central de la construction de l'identité de chacun, le rapport à l'autre se plaçant sur le savoir-faire et non pas sur le savoir être. Donc se réaliser dans son travail, être reconnu pour bénéficier de l'estime de soi, se sentir utile, mobiliser son énergie, sa compétence, son intelligence, constituent les facteurs incontournables pour être un individu en bonne santé physique, mentale, sociale.

Le travail salarié (l'emploi) est la "marchandisation" du travail qui s'exerce dans une relation sociale particulière : la subordination du travailleur à l'autorité patronale. Ce sont les employeurs qui définissent les buts et l'organisation du travail au prétexte qu'ils achètent la force de travail. Cela resitue, d'emblée, les responsabilités.

4 registres permettent de mesurer l'état de la construction ou de la dégradation de la santé, sur le lieu de travail.

Un environnement physique et mental sain. Le travail et son environnement respecte-t-il l'intégrité physique et mentale des salariés ?

Les marges de manœuvre. Est-ce qu'ils bénéficient suffisamment de marges de manœuvre spatiales et temporelles pour construire des stratégies de préservation de leur santé ?

Le sens. Est-ce qu'ils maîtrisent la nature de leur contribution, la finalité de leur travail, son sens, comme la finalité de l'entreprise, du service ?

La reconnaissance. Est-ce qu'ils sont reconnus dans leur travail, par leurs collègues, par la hiérarchie, par les usagers ?

Être en souffrance dans son travail conduit inévitablement à rechercher ce qui, dans sa réalisation, permet l'insatisfaction, engendre la déconstruction, la souffrance puis la maladie. Dominique HUEZ, médecin du travail, écrit qu'il n'est pas déraisonnable de penser que la part professionnelle des dépressions à l'origine de nombreuses invalidités est supérieure à 50%.

Construire sa santé est indissociable de la capacité d'agir !

Dans ce contexte, la santé n'a que 2 destins possibles : Sa construction ou sa régression.

La santé ne constitue donc pas un état stable acquis définitivement, une absence de maladie.

C'est une conquête permanente.

**Et précisément cette action de conquête, parce qu'elle n'est pas centrée sur la
maladie, contribue de manière déterminante à la combattre.**

Agir pour prévenir !

La prévention (primaire) : C'est rechercher la source, l'origine du risque pour l'éradiquer, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins.

Prévenir : C'est anticiper sur les évènements, c'est construire un point de vue critique sur son environnement au cœur duquel l'on place le développement, l'épanouissement, la santé humaine au centre de la finalité sociale.

L'action syndicale en prévention : C'est se permettre collectivement d'inventer autre chose ! C'est mettre en action les intelligences multiples et variées des syndiqués dans leur diversité pour mettre les salariés en état d'élaborer un autre monde et le moyen de le transformer et d'agir, à partir de la situation concrète dans laquelle ils vivent.

Au nombre des acteurs, on peut doit pouvoir compter, a minima, sur le syndicat, le CHS/CHSCT, le médecin du travail ou médecin de prévention.

Le syndicat : C'est ce collectif qui peut être le repère, l'organisateur de l'espace spatial et temporel pour que s'exerce la parole, que se livre le témoignage. C'est celui qui va casser l'isolement du salarié, re-crée des liens sociaux là où ils sont distendus, donner du sens et du contenu aux liens de solidarité entre les salariés. Il est ainsi sur sa fonction première et primordiale, la défense des intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs. Sa pertinence réside dans sa capacité à ne pas banaliser, à prendre en compte, à socialiser le mal être, la souffrance, à permettre l'expression collective sur le travail. Pour autant, permettre l'expression ne règle pas la question, mais constitue un temps d'action syndicale incontournable et indispensable.

Le CHS/CHSCT : C'est l'outil dédié à discuter des conditions, à instruire pour les salariés, rendre visible les problèmes, à analyser le processus organisationnel du travail qui engendre les souffrances, faire des propositions, y compris en "convoquant" l'apport de compétences techniques : expert, ARACT, inspecteur du travail...

Le médecin du travail ou de prévention : Il doit (il ne le fait pas forcément) aider à la transformation des conditions de travail dans le cadre de sa mission de prévention de la santé, analyser les stratégies de défense des salariés face aux agressions, prendre en compte les dégradations des conditions de travail pour pouvoir intervenir.

Syndicat, CHS/CHSCT, médecin peuvent ainsi avoir en commun ce que disent les salariés quand ils réalisent le travail, prendre en compte les dégradations des conditions de travail pour pouvoir intervenir, modifier, protéger, sachant que l'employeur a l'obligation légale de protéger la santé physique et mentale des salariés.

Construire sa santé

c'est en fait puiser les capacités à diriger sa vie.

**Construire sa santé au travail, c'est reprendre la main
sur son travail et en fait son organisation.**

Souffrances mentales : les causes

C'est aujourd'hui l'inadéquation entre travail et emploi qui génère les souffrances mentales.

Avec le sous-emploi, le travail s'est intensifié, sa charge s'est densifiée, ce qui accroît les effets de son organisation sur la santé : sentiment de travailler toujours dans l'urgence, d'être débordé, de ne pas pouvoir y arriver...

Parallèlement, la notion de métier s'efface, la polyvalence est accrue, les salariés sont mis en concurrence, jugés de plus en plus sur leurs compétences sociales (absentéisme, état d'esprit, disponibilité etc.) et non plus sur leurs qualifications. Ils sont soumis à l'obligation de résultat, à des objectifs globaux dont le sens leur échappe, heurte leur conception même du travail bien fait, de son utilité.

La gestion individualisée des carrières les fragilise encore, empêche le développement des solidarités au sein du collectif de travail, émiette sa capacité de résistance à la dégradation des conditions de travail.

Concrètement

La tâche de travail : c'est sa nature même qui peut générer de la souffrance mentale : activités monotones, répétitives, fortes sollicitations, pressions temporelles, recours intensif aux nouvelles technologies etc.

L'organisation du travail : la souffrance mentale est générée par l'absence de contrôle ou trop de contrôle sur la répartition et la planification des tâches, l'imprécision de la mission, la mauvaise communication, l'incompatibilité des horaires de travail avec la vie privée, le statut précaire, le manque d'objectifs définis, les exigences contradictoires etc.

Les relations de travail : le manque de soutien de la part des collègues, de la hiérarchie, la non reconnaissance du travail effectué, l'isolement physique ou social...

L'environnement physique : le bruit, la chaleur, l'humidité, la promiscuité dans les locaux etc.

L'environnement socio-économique : la mise en concurrence, la compétitivité, la mauvaise santé économique, les insuffisances budgétaires etc.

Les souffrances mentales ont un coût !

Pour 15 États de l'Union européenne, le stress coûte, chaque année, 240 milliards d'euros, soit 3 à 4 % du PNB, une perte de 6,5 millions de jours ouvrés, 5,7 milliards d'euros à la société. En France, les accidents du travail (avec les maladies professionnelles) coûtent l'équivalent de 3% du PIB, soit 10 jours fériés par an. Le coût du stress en France est de l'ordre de plus de 1,2 à 2 milliards d'euros : 280 millions pour le coût de l'absentéisme, 413 pour le coût médical.

Il existe peu d'études en la matière mais les coûts se calculent en absentéisme, dépenses médicales pour santé dégradée, retraite anticipée pour problèmes de santé, chômage à long terme, perte de compétences et de talents des salariés, baisse de la productivité, taux de rotation des personnels plus important... Sans oublier le poids économique du soin à la charge de la famille. Bref, le coût repose sur le salarié, sur l'entreprise, l'établissement, la société.

Le stress

C'est une constante, un discours récurrent que se partage tous les lieux de travail, toutes les catégories de salariés : plus de 50% des 160 millions des salariés de 15 États de l'UE s'en plaignent. En France, 1 salarié sur 3 déclare travailler dans l'urgence. Plus d'1 sur 3 déclarent être contraint d'appliquer des consignes ou recevoir des ordres contradictoires et 1 sur 3 déclare que les relations dans le travail s'accompagnent fréquemment de tensions.

Quelle que soit l'approche qu'on peut en avoir, il fait appel à la souffrance mentale dans le travail. C'est donc une entrée particulière pour des réalités multiples et des niveaux de souffrance différents.

C'est un risque professionnel.

C'est quoi, être stressé au travail ?

C'est énoncer un constat, une conséquence, mais également un état : on parle à la fois d'une cause non véritablement identifiée, mais admise par l'entourage, et d'un état de tension dont on ne définit pas non plus s'il est possible de le surmonter.

C'est dire qu'on a élaboré une stratégie défensive contre une agression subie dont on ne discerne ni les causes ni les moyens de les supprimer.

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique et la productivité de la personne qui y est soumis ». (*Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail*).

Ainsi, chacun(e) est à même de faire face à une brève exposition au stress, mais se trouve vite en difficultés face à une exposition prolongée, des pressions intenses.

Le stress et ses conséquences : 3 phases

Phase 1 : L'organisme se prépare.

Augmentation de la fréquence cardiaque, de la tension artérielle, de la température corporelle

...

Phase 2 : l'organisme se défend contre une situation qui se prolonge. Augmentation du taux de sucre dans le sang.

Phase 3 : l'organisme s'épuise. Douleurs physiques : coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, troubles du sommeil, de l'appétit, sueurs, nervosité, crise de larmes, de nerf, excitation, angoisse, tristesse, sensation d'étouffement, perturbation de la concentration etc.

Les symptômes s'aggravent quand la situation se prolonge encore, pouvant entraîner des altérations irréversibles de la santé : dépression nerveuse, risques cardio-vasculaires,

diminution de la résistance aux infections, asthme, colites, désordres hormonaux, pathologies de la grossesse (ex : prématurité) etc.

Des négociations se sont ouvertes, entre partenaires sociaux, sur le plan européen et a donné naissance, en mai 2004, à un accord cadre sur le stress au travail. Il s'agit d'un accord, d'une recommandation et non d'une loi (le patronat y étant plus qu'hostile !) Il concerne toutes les organisations membres de la CES, du patronat (UNICE/UEAPME et CEEP). Son objet est « d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ; d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail ». C'est une première avancée, un cadre supplémentaire qui permet à l'organisation syndicale d'interroger l'organisation du travail.

La protection des salariés

Le stress au travail ne relève pas d'une réglementation particulière, mais s'appuie sur les dispositions générales en matière de santé au travail.

* **Droit privé** : article L.230-2 du Code du travail : « Le chef d'établissement prend toutes mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé des travailleurs de l'établissement ».

* **Droit public** : loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 23 : « Les conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurés aux fonctionnaires durant leur travail ».

Disposition concernant la prévention

Prévenir le stress au travail, c'est normalement donner aux salariés une organisation du travail saine. Or, c'est plus souvent parce que les salariés se plaignent que des mesures de prévention sont prises. La prévention primaire est rare.

La prévention primaire passe par l'adoption de mesures avant l'apparition des problèmes : repérer les situations pouvant générer du stress, mettre en place des dispositifs collectifs, repérer les salariés qui peuvent être exposés, améliorer les relations humaines etc.

La prévention secondaire : elle passe par la limitation des effets de situations stressantes. Les mesures à prendre peuvent être diverses.

La prévention tertiaire : elle passe par la réparation, la réadaptation de salariés fortement touchés. Là aussi, les mesures peuvent être diverses (aménagement de planning, etc.).

Le harcèlement moral au travail

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral au travail est un phénomène complexe, aux origines, formes et conséquences multiples, qui est pratiqué dans le but de nuire et de détruire une personne ou un groupe de personnes.

Ne relève pas du harcèlement moral : une nouvelle organisation du travail, de nouvelles contraintes professionnelles, conformes à la réglementation, le stress professionnel, lié à une exigence normale de résultat, c'est-à-dire accompagnée des moyens nécessaires à sa réalisation.

Les principales formes de harcèlement

☞ Le harcèlement « institutionnel » et « stratégique ».

Il est pratiqué dans une logique d'entreprise : aggravation des conditions de travail, de gestion des ressources humaines, de management visant à mettre en concurrence les salariés entre eux, de projet de restructuration, de fermeture etc.

☞ Le harcèlement professionnel

Il est mis en œuvre pour se débarrasser d'un salarié qui gêne et le pousser à la démission, dans le but de contourner certaines procédures légales et éviter le coût d'un licenciement.

☞ Le harcèlement individuel

Il est lié à la perversité et à la volonté du harceleur de nuire et de détruire l'autre, pour valoriser son propre pouvoir. Les cas de harcèlement moral relèvent rarement de la perversité (environ 1%) et même dans ces cas, il faut revenir au harcèlement institutionnel et professionnel pour comprendre le processus.

Les principaux types de harcèlement :

- Verticaux descendants (d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné) ;
- Horizontaux simples (d'un travailleur vers un autre travailleur) ;
- Horizontaux collectifs (d'un groupe de travailleurs vers un collègue) ;
- Verticaux ascendants, très rare (d'un ou plusieurs salariés vers leur supérieur hiérarchique).

Le harcèlement moral : 2 phases

1^{ère} phase : les personnes concernées peuvent prendre à la légère les allusions, sous entendus, reproches, pressions, vexations, humiliations, intimidations, rétentions d'informations, brimades, mensonges, non dits, etc. A ce stade, il n'y a pas encore de symptômes.

2^{ème} phase : ces attaques se multiplient de plus en plus souvent et la victime est régulièrement soumise à des comportements, actes, paroles, écrits, gestes hostiles et dégradants, ou mise en situation d'infériorité.

Les conséquences

Il est très fréquent que les victimes soient placées en arrêt de travail par leur médecin traitant (seul habilité à faire) pendant plusieurs semaines, mois ou années, pour isoler la victime du harceleur et lui permettre de récupérer physiquement et mentalement.

- **Stress post traumatique** pouvant aboutir à une névrose traumatique et à un stress chronique. Le harcèlement constitue un traumatisme, comme un accident d'avion, une attaque à main armée ou un viol.
- **État dépressif permanent** et incapacité à poursuivre son activité professionnelle. Il s'ensuit une succession d'arrêts maladie, de reprises et de rechutes.
- **Anxiété généralisée** et permanente avec état d'appréhension, de peur, entretenu par d'incessantes agressions. Terreur à l'idée de retourner sur le lieu de travail, de rencontrer le harceleur, crises d'angoisse aiguës.
- **Dépression nerveuse professionnelle**, résistant dans beaucoup de cas, aux antidépresseurs avec humeur triste, sentiment de dévalorisation, d'infériorité ou de culpabilité excessif ou inapproprié, perte de tout désir et manque d'intérêt pour tout.
- **Maladies cardio-vasculaires**
- **Troubles digestifs, endocriniens, fonctionnels et maladies psychosomatiques**, hypertension artérielle incontrôlable malgré un traitement, gastralgie, colites, ulcère, amaigrissement spectaculaire ou prise de poids importante et rapide, problèmes thyroïdiens, maladies de la peau, fatigue, nervosité, malaises, migraines, vertiges, lombalgies.
- **Troubles du sommeil, troubles de la mémoire et de la concentration**, inhibition intellectuelle, difficultés à s'affirmer, manque de confiance amenant à se justifier en permanence. Troubles du caractère, de l'identité et de la personnalité, sentiments de peur, de culpabilité, d'incompréhension, d'infériorité, d'incompétence, de confusion, de doute.
- Attitude de désistement et d'isolement volontaire, augmentation de la consommation d'alcool et de tabac.

Harcèlement et maladies professionnelles

Le harcèlement moral fait partie de la violence au travail, ce qui constitue un risque professionnel qui doit être considéré comme une maladie professionnelle ou un accident de travail.

Le Conseil Économique et Social a considéré que les pathologies psychiques et psychosomatiques développées à la suite d'un harcèlement, devaient pouvoir faire l'objet d'une procédure de reconnaissance en maladie professionnelle sur expertise médicale individuelle, même si la victime n'a pas un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66%.

Ainsi, les maladies qui ne sont pas mentionnées dans les tableaux des maladies professionnelles, ou celles qui ne remplissent pas toutes les conditions y figurant, peuvent néanmoins être considérées comme des maladies professionnelles si une expertise médicale, diligentée par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, se prononce en ce sens.

Jurisprudence

La chambre sociale de la cour de cassation a estimé qu'une série de brimades gratuites étaient bien à l'origine de la dépression d'une salariée et constituaient donc des actes de harcèlement moral.

Quand les agissements de harcèlement moral reposent sur un manquement de l'employeur à ses obligations, la rupture du contrat peut lui être imputée.

La protection des salariés

Droit privé : article L. 122-49 du code du travail

- Interdit le harcèlement moral (alinéa 1).
- Interdit tout licenciement et toute sanction liés aux agissements et actes de harcèlement moral (alinéa 2).
- Déclare nul toute disposition ou acte contraire qui résulterait d'un harcèlement moral (alinéa 3).

La nullité ne vise pas seulement les décisions les plus outrancières (sanction et licenciement), mais aussi les mesures les plus insidieuses (retard dans l'avancement, refus d'accès à une formation).

- Protège les personnes ayant témoigné ou relaté des faits de harcèlement moral (alinéa 2).

Cet article, qui reprend les dispositions de l'article L. 122-46 du code du travail relatif au harcèlement sexuel, créé une nouvelle catégorie de nullité de licenciement ainsi qu'un nouveau motif de discrimination.

Droit public : l'article 178 de la loi du 17.1.2002 transpose l'article 122-49 du Code du travail et reprend, à quelques différences près, mais en les adaptant, le dispositif incorporé aux articles cités ci-dessus du code du travail. Il introduit à cet effet, un article 6 quinquies à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. « 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 ».

Dispositions concernant la prévention

Obligation de prévention des employeurs : la reconnaissance du harcèlement moral au travail aboutit à une obligation de prévention à la charge de l'employeur, qui a aussi une obligation de résultat. L'employeur doit donc protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Droit privé : Article L.122.51 du Code du travail (article 169.1 de la loi) « il appartient au chef d'entreprise, de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs du harcèlement moral ». Cette obligation générale de prévention, est susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur, qu'il soit ou non auteur du harcèlement.

Article L.230.2 du Code du travail (article 173 de la loi) « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement ».

Droit public : l'administration a un devoir de protection de ses agents en application de l'article

II de la loi du 13.7.83. Ce devoir de protection concerne la santé physique et mentale de l'agent.

La mise en œuvre de la prévention

Les signaux de prévention internes pour :

Déterminer l'existence de situations de harcèlement moral, dommageables pour la santé des agents, mais également pour le bon fonctionnement du service,
Mettre en œuvre une procédure permettant aux agents d'avoir un interlocuteur sur les questions de harcèlement moral au travail.

L'utilisation des droits d'alerte et de retrait

L'article 176 de la loi du 17.1.2002 de modernisation sociale étend aux cas de harcèlement moral, l'application du droit d'alerte reconnu aux délégués du personnel par l'article L.422.1.1 du code du travail.

Le droit d'alerte et de retrait permet d'arrêter le travail en raison de la dangerosité potentielle présentée par la poursuite de l'activité, et de contraindre l'administration ou l'employeur à respecter leur obligation générale de prévention et de sécurité.

Les droits d'alerte et de retrait permettent donc aux salariés de contraindre l'administration ou l'employeur à respecter l'obligation générale de sécurité dont ils ont l'obligation.

Aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui a fait un usage raisonnable du droit de retrait (article 231.8.1. du Code du travail).

Lorsque le harcèlement moral est dénoncé par la victime, un représentant du personnel, ou le syndicat, la personne qui en a été informée et qui, bien qu'ayant le pouvoir hiérarchique de faire cesser les agissements et actes de harcèlement, n'a rien fait pour que celui-ci cesse, peut être considérée complice et punie sévèrement.

Danger grave et imminent (Art 5-6)	- Menace directe, situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique d'un agent. - Danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une incapacité temporaire ou permanente, la mort.
Droit de retrait (Art 5-6)	<i>Sauf douanes, police, administration pénitentiaire, sécurité civile.</i> - Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave pour sa vie ou sa santé, s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son autorité administrative. - Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre de l'agent qui s'est retiré d'une situation jugée dangereuse. - La hiérarchie ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail persiste un danger grave et imminent.

	<i>Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, Art L 231-8 à L231-9 du code du travail, directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989.</i>
Procédure d'alerte (Art 5-6)	<ul style="list-style-type: none"> - Danger grave et imminent signalé à l'autorité administrative. - Information d'un membre du CHS, ACMO (le décret ne l'impose pas). - Obligation pour l'autorité de déclencher une enquête. - Si le signalement émane d'un membre du CHS, celui-ci doit être obligatoirement associé à l'enquête. - L'autorité doit prendre toutes mesures pour remédier à la situation. Le CHS est informé.
Rôle du CHS (Art 5-7)	<ul style="list-style-type: none"> - Le CHS est réuni dans un délai ne dépassant pas 24 heures. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du CHS. - L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à la réunion du CHS.

Attention !

Si le danger n'est pas grave et imminent, ce sont les autres canaux normaux qui sont à utiliser. Dans le dispositif individuel de l'alerte, il faut avoir un motif raisonnable de danger grave et imminent (L231-8) pour exercer le droit de retrait ; en d'autres circonstances, ce sont les autres canaux.

Les sanctions

Sanctions civiles

L'article L 122-50 du code du travail (article 169 de la loi du 17.1.2002) précise que « tout salarié auteur d'un harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire ».

Sanctions pénales

L'article 222-33.2 du code pénal (article 170 de la loi du 17.1.2002) précise que :

« Le fait de harceler une personne par des agissements répétés ayant pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail, susceptible déporter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende ».

Cette disposition ne supprime pas la présomption d'innocence en vigueur en matière pénale. Dans sa décision n°2001-455 DC du 12.1. 2002 -JO du 18.1, le Conseil Constitutionnel a rappelé que si les deux sanctions étaient admissibles, leur éventuel cumul ne devait pas entraîner de sanction supérieure à la peine légale la plus sévère.

Le cumul des deux sanctions ne peut donc entraîner un emprisonnement de plus d'un an et une amende supérieure à 15 000 euros.

Le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion dans les journaux.

Le tribunal peut, par ailleurs, prononcer l'ajournement du prononcé de la peine en cas de poursuites pour infraction aux dispositions relatives au harcèlement moral ou sexuel (article

152-1-2 du Code du travail), dans les conditions prévues aux articles 132-58 à 132-62 du code pénal, et sous réserve de mesures particulières.

Rétroactivité des sanctions

L'application rétroactive de ces sanctions n'est pas possible. Les conventions internationales comme le droit français s'opposent formellement à une telle pratique. Même s'il peut paraître injuste aux victimes d'actes de harcèlement moral, ce principe de non rétroactivité vise à éviter que soient bafoués les droits de la défense. Les auteurs de faits de harcèlement moral n'échappent pas pour autant à toute sanction pour les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale du 17.1.2002.

En effet, il existe d'ores et déjà dans le Code pénal plusieurs dispositions susceptibles d'être invoquées dans certaines situations de harcèlement moral :

L'article 222.33 relatif au harcèlement sexuel (qui est parfois une composante du harcèlement moral).

L'article 226-1 relatif à l'atteinte à la vie privée, l'article 225-2 relatif aux discriminations, notamment celles entravant l'exercice d'une activité,

L'article 223-13 relatif à la provocation au suicide pour les cas les plus dramatiques, mais surtout

l'article 225-14 qui sanctionne les conditions de travail contraires à la dignité de la personne.

Discriminations

Définition

« Nul ne peut être lésé, dans son travail et son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou croyances »alinéa 5 du préambule de la Constitution.

Être discriminé, c'est subir un traitement différent, défavorable, au nom de son origine, sa situation de famille, son sexe, apparence physique (taille, poids, esthétique), son patronyme, handicap, âge, orientation sexuelle, opinions politiques, religieuses, syndicales, philosophiques, son état de santé, son appartenance à une ethnie, une nation.

La lutte contre les discriminations concerne l'ensemble du déroulement de la carrière professionnelle : recrutement, titularisation, formation, notation, promotion, affectation, mutation, candidature à un stage, demandes d'emploi, rémunération, renouvellement de contrat, classification, qualification.

Les directives européennes 2000/43 du 29 juin 2000 et 2000/78 du 27 novembre 2000 distinguent les discriminations directes et indirectes.

Discriminations directes : elles se produisent lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Discriminations indirectes : elles se produisent lorsqu'une disposition, une pratique, un critère apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une catégorie donnée par rapport à d'autres personnes. Elles ne sont pas reconnues si le critère, la pratique ... sont justifiés par un objectif légitime, que les moyens utilisés pour parvenir à cet objectif sont appropriés et nécessaires.

La protection des salariés

Article L.225-2 du Code pénal.

Loi de modernisation sociale du 16 novembre 2001

Jurisprudence de la cour de cassation

Droit privé : article L.122-45 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de sa origine, son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par un médecin du travail dans le cadre du titre V du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Droit public : loi n° 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales ». D'autre part, « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, les 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 ».

Cour de justice européenne : le droit européen a cerné la non-discrimination par l'échelle des preuves. La règle d'égalité de traitement prohibe toutes les formes de discrimination, même camouflées. La notion de discrimination indirecte (sexe) se retrouve dans toutes les directives. La force du principe de non-discrimination a ses limites, même en droit communautaire : des comparaisons sont impossibles, il faut une source unique de comparatif.

La directive UE 2000/43 du 29 juin 2000, transposée dans la loi du 30 décembre 2004 concerne l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique. Elle est également transposée partiellement dans le Code du travail, dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001-.

La loi du 30 décembre 2004 étend le principe de l'égalité de traitement à toutes les matières visées par la directive : protection sociale, santé, avantages sociaux, éducation, fourniture et accès aux biens et services, affiliation et engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle.

La loi du 30 décembre 2004 a été enrichie d'un second volet portant sur la lutte contre les propos discriminatoires à caractère homophobe, sexiste ou handiphobe. Les délais de prescription sont les délais du droit commun, à savoir 3 mois à compter du jour où les faits ont été commis ou du jour du dernier acte d'instruction ou de poursuite.

La charge de la preuve.

C'est au salarié, la victime, de faire la preuve des agissements de son employeur (témoignages, tableau comparatif ...).

La discrimination peut se prouver par tous moyens, sauf ceux obtenus de façon déloyale : enregistrements à l'insu de la personne, documents de l'employeur obtenus hors exercice des fonctions.

La preuve testimoniale consiste à faire établir, par écrit, une attestation par un témoin. Celui-ci doit raconter avec précision les faits, doit joindre à sa déclaration une photocopie d'un document d'identité.

Selon l'article L.122-45, « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés ». Le témoignage en justice d'un salarié, ne peut constituer un abus, une faute, ni une cause de licenciement (Cour de cassation). En cas de licenciement, la réintégration est de droit.

La constatation des faits et action en justice

La victime peut écrire directement au procureur, lequel peut décider d'une enquête.

Elle peut saisir l'organisation syndicale qui peut ester en justice (à condition d'être représentative sur le plan national ou dans l'entreprise). Elle peut agir à la place de la victime, sous mandat de l'intéressé. Il suffit de l'avoir informé par écrit, qu'il ne se soit pas opposé à l'action dans les 15 jours.

Les délégués du personnel disposent du droit d'alerte.

Les associations peuvent aussi ester en justice, si elles relèvent de la lutte contre les discriminations, si elles sont constituées depuis 5 ans au moins et justifient d'un accord avec l'intéressé.

Les inspecteurs du travail peuvent se faire remettre tout document ou information utile à la constatation des faits, peut s'entretenir avec les salariés mais ne peut les obliger à témoigner.

NB : à ce sujet, voir la partie démarche juridique.

Autres dispositions

Les listes présentées aux élections prud'homales par un parti politique ou une organisation syndicale, prônant la discrimination, ne sont pas recevables.

Les éléments relatifs à la discrimination raciale constituent une clause obligatoire dans les conventions de branche.

La Halde : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Une haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) s'est mise en place le 1^{er} juin 2005 (loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, décret du 4 mars 2005°).

Les 11 membres de son collège sont nommés par décret pour 5 ans et ne comprennent aucun syndicaliste, personnalité qualifiée ou militant associatif. Son premier président est Louis Schweitzer (Renault).

Un comité consultatif lui est attaché, composé de 18 membres pour 3 ans renouvelables et associe les syndicats, associations, organisations professionnelles.

Missions : lutter contre toutes les discriminations, directes ou indirectes.

Saisie : un salarié, une entreprise, syndicat, comité d'entreprise, société... peuvent saisir la Halde. Elle peut l'être, soit directement, par courrier, soit indirectement par l'intermédiaire d'un sénateur, un député ou un représentant français au parlement européen.

Les associations peuvent également la saisir, avec l'accord du salarié, à condition d'avoir 5 ans d'existence déclarée à la date des faits, avoir dans ses statuts le combat contre les discriminations, l'aide aux victimes de discriminations.

Adresse : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, 11 rue Saint-Georges, 75009 Paris.

La haute autorité peut désigner des délégués régionaux, est compétente pour connaître toutes les discriminations, soutenir les victimes, promouvoir l'égalité.

Les CODAC (commissions départementales d'accès à la citoyenneté) sont transformées en COPEC (commissions pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté). Leur action est étendue à tout le champ des discriminations.

Les sanctions

Sanctions civiles

C'est le principe de la nullité des mesures discriminatoires, c'est à dire leur disparition rétroactive et la remise du salarié dans la situation qui était la sienne avant le prononcé de la mesure déviante, sauf discrimination à l'embauche qui relève de l'octroi de dommages et intérêts.

Sanctions pénales

* 2 ans d'emprisonnement, 30 000 euros d'amende (article 225-2 du Code pénal), avec possibilités de peines complémentaires :

- interdiction du droit d'éligibilité pour une durée de 5ans maximum ;
- interdiction d'exercer une fonction juridictionnelle, d'être expert devant une juridiction, de représenter ou assister une partie devant la justice pendant 5 ans maximum ;
- affichage ou diffusion de la décision prononcée à la charge du condamné à condition que les frais ne dépassent pas le maximum de l'amende encourue ;
- fermeture pour une durée de 5 ans au plus ou à titre définitif, de l'un de plusieurs établissements appartenant à la personne condamnée ;
- exclusion des marchés publics définitivement ou pour 5 ans au plus.

* 1 an d'emprisonnement et /ou 45 000 euros d'amende pour les personnes qui ont :

- publiquement provoqué à la haine, à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap et/ou de 45 000 euros ;
- refusé de fournir un bien, un service, entravé l'exercice normal d'une activité économique, refus d'embaucher, prononcé de sanctions ou licenciement, refus d'accès à un stage de formation, de réadaptation fonctionnelle ;
- Refusé le bénéfice d'un droit accordé par la loi ou d'entraver l'exercice normal d'une activité économique (dépositaire de l'autorité publique, personne chargée d'une mission de service public dans l'exercice de ses fonctions)

* Pour les diffamations, injures publiques, la poursuite peut être exercée d'office par le ministère public si elles ont été commises envers un groupe de personnes à raison de leur sexe ou orientation sexuelle. La poursuite d'office peut aussi s'exercer si les injures /diffamations ont été commises envers des personnes considérées individuellement, à la condition que celles-ci aient donné leur accord.

- 1 an d'emprisonnement et/ou 45 000 euros d'amende pour diffamation commise par discours dans des lieux ou réunions publics, voie de presse, tout moyen de communication au public par voie électronique, envers une personne ou un groupe à raison de leur sexe/orientation sexuelle.

- 6 mois d'emprisonnement et/ou 22 500 euros d'amende pour l'injure publique commise envers une personne ou un groupe à raison de leur sexe ou orientation sexuelle, ou handicap (l'injure est définie comme toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait).

Souffrances mentales : s'organiser pour se défendre !

Accueillir, orienter et défendre les victimes de souffrances mentales, c'est utiliser au mieux les possibilités ouvertes par la loi, en combinant l'action collective avec l'action juridique dont l'enjeu est aussi d'améliorer la jurisprudence, donc les droits collectifs.

Comprendre pour mieux AGIR

Le salarié

C'est ne pas resté isolé sur son lieu de travail. C'est trouver de l'aide, prendre contact avec le syndicat, ou, s'il n'existe pas sur le lieu de travail, avec l'Union locale, départementale...

C'est se syndiquer pour protéger sa santé, sa vie !

C'est aussi, si la difficulté est déjà importante, se retirer de son lieu de travail en sollicitant un arrêt de travail auprès de son médecin de ville. Il est important d'expliquer à celui-ci le lien qui existe entre la dégradation de l'état de santé et le travail (lui demander de l'attester par écrit).

Le syndicat

La lutte contre la souffrance au travail, pour la préservation de la santé mentale, doit être une mission centrale de notre organisation syndicale. Pour accomplir cette mission, des compétences spécifiques élargies ont été attribuées aux représentants et délégués du personnel. Cette lutte doit se conjuguer avec le CHS ou CHSCT, pour aider à rendre intelligible une situation de souffrance au travail.

Le syndicaliste

Il propose l'écoute et l'action, il agit dans le cadre de sa mission, celle de l'étude et la défense des droits et intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs des travailleurs.

Nos compétences syndicales

- Aider le salarié à retisser des liens, à renouer avec un collectif.
- Aider à la déculpabilisation en resituant les causes et responsabilités.
- Permettre au salarié de redevenir acteur de la construction de sa santé.
- Réfléchir à une démarche syndicale collective tout en respectant les choix du salarié.
- Rechercher les coopérations avec d'autres acteurs et institutions internes et externes à l'entreprise, l'établissement, basées sur une approche pluridisciplinaire fondée sur les sciences du travail, de la santé et du droit.

**La responsabilité du syndicat,
C'est de transformer la souffrance individuelle
En action collective !**

Des outils pour agir !

Mission du Comité d'Hygiène et de Sécurité (Article 7-1 de la loi n° 93-121 du 27)

L'article L.236.2 précise que le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la sécurité et de la santé « *physique et mentale* » des travailleurs.

L'article L.236.2 alinéa 6 prévoit désormais que le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

Ces dispositions doivent être considérées comme applicables aux CHS des établissements publics. D'autre part, dans les administrations, il est possible de solliciter l'intervention de l'inspection du travail.

Rôle du médecin du travail (droit privé) ou de prévention (droit public)

A la C.G.T. nous considérons que les actions préventives doivent être privilégiées pour éviter ou diminuer les actions curatives (après les faits). Agir en curatif, ou lorsque les faits sont établis et reconnus, représente déjà un échec.

Poser le problème de la prévention, c'est aussi poser une question centrale, de quelle médecine du travail ou de prévention les personnels ont-ils besoin ?

Le médecin du travail ou de prévention est le conseiller de l'administration ou de l'employeur, des personnels ou salariés, des représentants ou délégués du personnel, des services sociaux. Sa mission principale est de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, et de vérifier la compatibilité des conditions de travail de l'agent avec son état de santé. Il occupe donc une place centrale et a un rôle majeur dans notre système de prévention et de lutte contre le harcèlement moral au travail, les discriminations. Il faut surtout le solliciter.

L'inspection du travail (Article L.611-1 du Code du travail, droit privé)

Elle est chargée de veiller au respect des normes sociales d'origine légale, réglementaire, conventionnelle. Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent donc constater les infractions à ces dispositions.

Ils sont dotés de nombreux moyens pour mener à bien leurs missions de contrôle : entrée libre dans les entreprises, droit de se faire présenter tout document, livre, registre, obligatoirement tenus par l'employeur, droit de procéder à des enquêtes.

Les ARACT (droit privé et public)

Ce sont 25 associations, réparties régionalement, dans le cadre du réseau de l'ANACT (Association Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail).

Ses missions :

- Aider les entreprises publiques et privées, services publics, à développer des projets innovants touchant au travail et à son organisation.

- Améliorer la situation de travail des salariés et l'efficacité des entreprises, services.
- Favoriser l'appropriation de méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.

Ses champs d'intervention

Ils sont déterminés par un Contrat de progrès signé avec l'Etat, pour 5 ans.

La réflexion et l'activité sont structurées autour de projets. L'Anact est un outil de veille active sur l'évolution des organisations et conditions de travail, sur les expériences et méthodologies de changements innovantes, sur les politiques mises en œuvre, le rôle des différents acteurs, les questions nouvelles posées lors de ses interventions. Son intérêt porte également sur les composantes professionnelles du stress et des troubles psychosociaux.

Ses modes d'action

- Des interventions courtes, d'une durée de 5 jours, gratuites.
- Des apports d'outils et de méthodes pour la conduite de projets d'entreprises, le suivi de groupes de travail, l'aide à l'expérimentation des projets sur une longue durée et évaluation de l'impact (payant).
- Des formations conçues pour tous les acteurs de l'entreprise/service, les intervenants extérieurs.
- Des actions collectives territoriales, de branches ou interprofessionnelles destinées aux PME et TPE.
- Des études permettant de mieux comprendre le contexte et les effets des interventions.
- La collaboration avec les partenaires institutionnels des entreprises dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle

Attention

Certaines associations régionales peuvent porter un autre intitulé qu'Aract. Exemple : Fact, Midact, Act, Arvise, Actal, Cestp, Antenne Anact.

L'Aract est un organisme neutre. Vous pouvez donc la solliciter pour une expertise, afin qu'elle détermine les causes engendrant des souffrances mentales. Il faut l'accord de l'employeur.

A la C.G.T. nous considérons que la prévention passe avant tout par des actions d'information, de réflexion et de formation, auprès de tous les personnels.

Modèle de lettre adressée par la victime à l'employeur

Nom, Prénom A, le
Emploi, Grade, affectation
Adresse personnelle
Lettre recommandée avec AR n° :.....

A l'attention de M.....

Objet : actes et agissements de harcèlement moral au travail

Monsieur le ...

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je considère être l'objet d'agissements répétés de harcèlement moral au travail de la part de M. (indiquer nom et fonction du harceleur présumé).

Ces agissements entraînent une dégradation importante et continue de mes conditions de travail, présentent un danger réel pour ma santé physique et mentale, peuvent compromettre mon avenir professionnel et la bonne marche du service.

J'attire votre attention sur le fait que ces agissements, que je considère comme du harcèlement moral sur mon lieu de travail, sont contraires aux dispositions de l'article 178 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002.

"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, la formation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'encontre d'un salarié en prenant en considération :

- *le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa,*
- *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,*
- *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".

Je vous informe que les agissements dont je fais l'objet ont conduit mon médecin traitant, au vu de mon état de santé, à me prescrire un arrêt maladie initial de X, suivi d'une prolongation de X jours (*le cas échéant*).

C'est pourquoi je vous demande :

- De bien vouloir procéder dans les meilleurs délais à une enquête.
- De prendre toutes dispositions utiles et nécessaires permettant de faire cesser immédiatement ces agissements.

Je me réserve la possibilité de déposer plainte en justice, devant la juridiction pénale.

Dans l'attente, veuillez recevoir, M. ..., mes salutations distinguées.

Signature.

Copie à membres du CHS, syndicat CGT.

**Modèle de lettre adressée par la victime au médecin du travail (droit privé)
Médecin de prévention (droit public)**

Nom, prénom
Emploi, Grade, Affectation
Adresse personnelle (facultative)

A, le.....

Objet : Demande de consultation

Monsieur le médecin du travail / de prévention,

Tout chef d'établissement a un devoir d'obligation générale de protection de la santé physique et mentale de ses salariés.

D'autre part, le Comité d'hygiène et de sécurité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral au travail, et vérifier la compatibilité de mes conditions de travail avec mon état de santé (Art 174 de la loi du 17 janvier 2002, complétant le 6^{ème} alinéa de l'article L 236-2 du Code du Travail ou Art 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Considérant qu'une de vos missions essentielles est de prévenir toute altération de ma santé physique et mentale au travail, et de vérifier la compatibilité de mes conditions de travail avec mon état de santé,

Estimant être l'objet d'agissements répétés de harcèlement moral dans mon travail et d'une dégradation importante de mes conditions de travail présentant un réel danger pour ma santé physique et mentale,

Je vous remercie de bien vouloir me recevoir dans les meilleurs délais pour une consultation et à fin de vous décrire le processus de harcèlement moral dont je considère être l'objet.

Dans cette attente, recevez, Monsieur le médecin de..., mes salutations distinguées.

Signature

Copie : membres du CHS, syndicat CGT.

Modèle type de lettre au procureur de la république

Nom, prénom
Adresse
Profession
Lieu de travail

Lettre recommandée avec AR n°...

Nom et adresse du procureur de la République (tribunal) °

Monsieur le procureur de la République,

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance les éléments suivants. Je vous demande de bien vouloir me dire s'ils constituent une infraction aux lois n° 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires, au décret n°82-453 du 28 mai 1982 (droit public), n° 2002-73 du 17 janvier 2002 portant sur la modernisation sociale, à la réglementation européenne.

En effet, les dispositions de la loi relative à l'abus d'autorité sur ma personne, en tant que salarié, n'ont pas été respectées. *Énumérer les faits...*

Vous trouverez, ci-joints,.... *les témoignages (attestations, certificats de médecins traitants etc.)*.

Veillez agréer, Monsieur le procureur de la République, mes salutations distinguées.

Signature

Attestation d'un témoin

L'attestation délivrée par un témoin doit être écrite à la main, signée de la main de son auteur. Elle doit être accompagnée d'une photocopie recto verso d'une pièce d'identité et être signée par le témoin.

Je soussigné(e), M (Nom, prénom)

Né(e) à ..., le

Demeurant :.....

Grade et emploi :.....

Déclare n'avoir aucun lien de parenté ou d'alliance avec aucune des parties et ne pas être sous leur dépendance économique.

Certifie l'exactitude des faits ci-après pour en avoir été le témoin direct.

Je travaille (ou j'ai travaillé) dans le même (indiquer service etc.) que M (nom de la victime), depuis (indiquer la date ou la durée).

J'ai constaté personnellement que :

- D'un point de vue général (décrire succinctement l'ambiance générale et le rôle qu'y jouait l'auteur du harcèlement).

En cas d'antécédents de même nature, le signaler en indiquant par exemple :

" J'indique par ailleurs que M (indiquer le nom du harceleur) avait déjà agi comme il le fait avec (indiquer le nom de la victime) à une (ou plusieurs) reprises dans le passé.

- En ce qui concerne plus particulièrement la situation de M (indiquer le nom de la victime), j'ai pu constater (faire une description objective mais détaillée des faits dont vous avez été témoin, des répercussions sur la victime et des réactions de collègues de travail).

Je délivre la présente attestation à M (nom de la victime) et suis informé(e) que celui-ci (celle-ci) se réserve le droit de la produire en justice, dans le cadre du différend qui l'oppose à M (indiquer le nom du harceleur).

J'ai parfaitement connaissance que toute déclaration mensongère serait susceptible d'entraîner des sanctions pénales.

Fait à ..., le

Signature du témoin.

Modèle de lettre adressée à la Halde

Nom prénom
Adresse

A, le

À : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
11 rue Saint-Georges
75009 Paris

Monsieur le président,

Je suis salarié(e) de l'entreprise/établissement depuis..... années.
Je subis.... de multiples brimades et discriminations de la part de mon employeur, Mr/Mme ...

En effet, (décrire les faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte).

En conséquence, je vous demande d'intervenir afin de faire cesser cette discrimination.

Veillez agréer, Monsieur le président,

Signature

Les techniques du harcèlement

Les techniques relationnelles	Sur dimension de la relation de pouvoir Tutoiement unilatéral, parole coupée, menaces verbales, critique du travail, incivilité, dévalorisation et injures publiques, moqueries, mépris affiché, salarié bousculé voire frappé.
Les techniques d'isolement	Isolation du salarié Par changements d'horaires, non délivrance d'information donnée aux autres, injonction faites aux autres salariés de ne plus communiquer avec la personne concernée, mise "au placard".
Les techniques de persécution	Mise sous surveillance du salarié Contrôle sur ses communications, durée de ses pauses, ses absences, relations avec ses collègues, ses affaires de travail...
Les techniques d'attaque du geste de travail	Perte du sens du travail Donner un travail infaisable, des consignes confuses, contradictoires, faire refaire une tâche déjà effectuée, déchirer un travail, définir une procédure et la contester après exécution, ne pas donner de travail, pousser à la faute, supprimer des tâches définies, enlever des responsabilités et les confier à d'autres, priver des moyens de contacts et de travail : bureau, téléphone, ordinateur...
Les techniques punitives	Situation de justification constante Multiplier les notes de service, les lettres recommandées, les avertissements, refuser les dates de vacances ou les changer en dernière minute, ne pas payer les heures supplémentaires, indemnités.

Souffrances mentales et organisations du travail

Pathologies de surcharge	Augmentation de la charge de travail, épuisement professionnel.	Toutes professions, en particulier celles basées sur une relation d'aide, d'assistance, de soins.	Intensification du travail, polyvalences, glissement des tâches, effacement des différences entre les métiers
Pathologies des pressions	Tension psychique, anxiété portant sur l'urgence demandée, les injonctions contradictoires, l'isolement, le harcèlement.	Salariés les moins qualifiés, les plus âgés.	Organisation du travail rigide, carence de management, collectif de travail amoindri
Pathologies de la peur	Sentiment d'insécurité sociale, inquiétude pour le maintien de l'emploi, peur de la précarisation, du chômage, du mal faire, de ne pas atteindre les objectifs.	Toutes catégories professionnelles, intérimaires, CDD, salariés les plus âgés, ceux des filières et secteurs menacés.	Sous-traitance, renforcement des discriminations et abus de pouvoir.
Pathologies post traumatiques	relations d'agressivité, violences verbales	Convoyeurs de fonds, salariés en contact avec des clients, usagers.	Rapport direct avec la mort, avec les ambiances agressives
Dépressions suicides	<i>les liens avec l'organisation du travail sont difficiles à établir</i>	Salariés ayant un emploi.	Négation de la compétence, Difficultés liées au travail.

Violences au travail

Emploi ←	Centralité Travail	→ Santé
Rétribution de l'activité Rétribution matérielle : ✓ le salaire Rétribuée symbolique : ✓ Reconnaissance des pairs ✓ Appartenance à une métier, un collectif ✓ Définition de l'identité	Activité déployée pour atteindre des objectifs fixés par hiérarchie, termes de contrat. Mobilisation de l'intelligence, corps, sensibilité, savoirs faire Capacité à : mémoriser Penser. Élaboration de l'expérience	✓ Équilibre physique et psychique ✓ Construction de soi ✓ Respects des principes de justice ✓ Qualité des relations au travail ↓

Violences au travail : conséquence d'un échange inégal dans les rapports sociaux

Identification	Causes	Conditions
✓ Milieux professionnels fortement structurés par les références viriles ✓ Là où le travail expose à des risques physiques importants ✓ Sous traitance et précarité pour contraindre les salariés à s'exposer ✓ Instrument de l'exercice du pouvoir	✓ Inégalités de situation : salaires, primes, carrière, prestige, fonctions ... ✓ Sentiment du manque d'emprise sur ces inégalités ✓ Tolérabilité sur les attentes en proportion de la connaissance du cadre professionnel et de ses références ✓ Tolérabilité sur la reconnaissance de la victime de l'injustice par ses collègues ✓ Intolérabilité sur l'indifférence des collègues.	✓ réductions d'effectifs : réorganisation du travail, nouvelle répartition des tâches, augmentation des charges de travail, mise en concurrence, difficultés à faire face aux contraintes, augmentation des conflits. ✓ Réformes : changements des références communes, restructurations, climat d'urgence, changements, contre ordre, hésitations, augmentation de la charge de travail, déstabilisation. ✓ Flexibilité : malléabilité du personnel (statut, emploi, fonctions ...) ✓ Évaluation individuelle des performances : mise en concurrence généralisée, destruction de la confiance, chacun pour soi, course aux mensonges, tricheries ... pour satisfaire aux critères de perfection, désorientation, confusion, perte de l'estime de soi. ✓ Violation du droit du travail.

Salarié (e) °stressé(e), harcelé(e), discriminé(e) ?

Récapitulatif des premières démarches à effectuer

1	<p style="text-align: center;">Je ne reste surtout pas seul(e), isolé(e), - je prends contact avec le syndicat, l'Union locale etc. - je saisis le CHSC/CHS</p>	<p><i>De préférence, saisir le CHSCT/CHS par écrit.</i></p>
2	<p>Je n'en peux plus, je ne peux pas retourner sur mon lieu de travail ?</p> <p>Je me rends chez mon médecin de ville, je sollicite un arrêt maladie, j'explique la relation entre mon état de santé et mon travail. Je le fais attester, par le médecin, par écrit.</p>	<p><i>Dans ce cas, le médecin a obligation de le signaler à la DRTEFP, tout anonymat et secret médical gardés.</i></p>
3	<p>Avec le syndicat, je récapitule, par écrit, tous les faits, tous les événements survenus, par ordre chronologique. Je m'appuie sur les tableaux en annexe : les techniques du harcèlement, souffrances mentales et organisation du travail.</p>	<p><i>Avec le syndicat, je constitue progressivement mon dossier.</i></p>
4	<p>Avec le syndicat, je sollicite des collègues, le maximum de témoins des faits dont j'ai été l'objet. Ils les attestent par écrit. Je leur précise qu'il ne s'agit pas de prendre partie, qu'ils ne peuvent être légalement inquiétés pour un témoignage, le syndicat y veille également (voir texte type).</p>	<p><i>Faire faire copie d'une pièce d'identité du témoin si les témoignages doivent être produits en justice.</i></p>
5	<p>J'écris, en recommandé avec accusé de réception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à mon employeur (voir courrier type) - au médecin du travail pour le droit privé, au médecin de prévention pour le droit public (voir courrier type) - J'informe l'inspection du travail avec copie des premiers éléments de mon dossier (droit privé). <p><i>NB : Le syndicat sort un tract pour dénoncer les pratiques, lequel est à transmettre aux préventeurs, au CHSC/CHS, en archive dans le dossier du salarié.</i></p>	<p><i>Le syndicat saisit également l'inspection du travail, comme il sollicite l'employeur en lui rappelant ses responsabilités, la réglementation, pour faire cesser les pratiques.</i></p>

NB : aucun salarié ne peut encourir de sanction pour avoir quitter son travail pour se rendre directement chez son médecin. Il faut veiller à prévenir sa hiérarchie que l'on va quitter le lieu de travail pour s'y rendre.

LA DEMARCHE JURIDIQUE

Dans une société de droit, saisir les juridictions civiles ou pénales s'opère, notamment quand d'autres formes d'action ont été épuisées. Cela signifie qu'une réparation est demandée parce que le rapport de forces sur le lieu de travail n'a pas été suffisant pour imposer le droit à la prévention

Cependant, l'action en justice reste une possibilité parmi d'autres dans la défense individuelle et collective des salariés. *Elle doit s'appuyer sur une intervention syndicale préalable.*

Si les dossiers que nous défendons sont souvent nourris, nous pouvons cependant perdre le gain d'une action juridique, faute d'avoir su choisir la procédure adaptée au cas défendu.

La multiplication et la variété des dossiers à défendre et le coût des frais de justice doivent nous pousser à rechercher plus d'efficacité.

L'objectif

Il s'agit toujours de protéger la victime tout en faisant établir ou rétablir son droit, mais aussi de protéger la collectivité au travail.

Quelques rappels

- *Les juridictions civiles* : conseil des prud'hommes (CP), tribunal administratif (TA), tribunaux d'instance (TI), tribunaux de grandes instances (TGI).
- *Les juridictions pénales* : la Correctionnelle, les Assises, le TASS (Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale), le TCI (Tribunal du Contentieux de l'Incapacité).
- *Prud'hommes et tribunal administratif* ont pour compétences de rétablir le salarié dans ses droits (code du travail, statut général). Les tribunaux civils statuent sur la réparation du préjudice subie par la victime, les tribunaux pénaux sanctionnent les infractions à la loi.
- Généralement, c'est une personne seule qui dépose plainte contre X auprès du tribunal civil. C'est la victime qui se trouve ainsi exposée, alors que le syndicat peut le dossier en justice. Le salarié, mieux protégé, peut se constituer partie civile.
- Le responsable des faits est rarement nommé alors qu'il est souvent connu. Une mise en cause nominative, avec un dossier très solide, peut permettre d'obtenir réparation (PV de CHS/CHSCT, témoignages écrits, rapports...).

Une démarche à valider

- La section, le syndicat, peuvent demander à l'employeur de saisir le procureur afin qu'il diligente une enquête au regard des éléments en sa possession : empoisonnement (amiante, irradiation...), harcèlement -discrimination etc. On sait que l'employeur ne le fera pas mais les responsabilités respectives sont mieux établies.

- Le syndicat, avec l'UL, l'UD, la Fédération, le Collectif fédéral, le Comité régional (les structures Cgt) peut saisir le procureur pour lui demander de diligenter une enquête au regard des éléments connus. Il n'est pas nécessaire de solliciter un avocat pendant cette première phase ; la procédure est donc gratuite.

- Au regard des premiers éléments portés à la connaissance du procureur, celui-ci peut se saisir et ordonner une enquête qui sera effectuée par la gendarmerie ou les services de la police judiciaire. Le procureur nomme un juge pour instruire l'affaire. Il y a avantage de s'adresser *en priorité* au pénal plutôt qu'au civil. D'autre part, le dossier est rapidement consultable par le biais d'un avocat, dès lors que le syndicat s'est porté partie civile.

- Le jugement ne sera rendu qu'à partir des faits établis par l'enquête. L'avocat n'intervient ensuite qu'au moment de plaider. Et il est possible de négocier avec lui le montant de ses honoraires.

- Le pénal rétablit la victime dans son droit mais ne la dédommage pas. Il faut donc, après cette procédure, saisir les juridictions civiles pour faire établir les dommages et intérêts, en appui sur le rendu de jugement.

Attention :

* Le syndicat laisse le soin à la justice de qualifier les faits.

* Le syndicat a aussi intérêt à ne pas déposer plainte pour éviter d'être attaqué pour procédure abusive ou diffamation.

* La juridiction à saisir relève de la zone géographique du lieu de travail.

* L'article L..... du code du travail stipule que «

Cet article est valable pour le droit privé comme pour le droit public.

Ne pas oublier !

Pour ester en justice, il faut être syndicat au sens du code du travail (*et non pas une section syndicale*) ET avoir déposé des statuts qui mentionnent cette possibilité.

Trois documents sont exigibles : un exemplaire des statuts, le récépissé de dépôt des statuts, une délibération de la section/syndicat donnant mandat pour l'action juridique (la CE, le bureau ou le secrétaire général, voir les statuts).

La démarche ne doit pas et ne peut pas être conduite sans l'accord du salarié ou du syndiqué.

Il s'agit bien de saisir le procureur et en aucun cas un juge.

