



Harcèlement moral au travail

Pr Maria GONZALEZ

Service de Pathologie Professionnelle et Environnementale

Hôpitaux Universitaires de Strasbourg

Maria.gonzalez@chru-strasbourg.fr

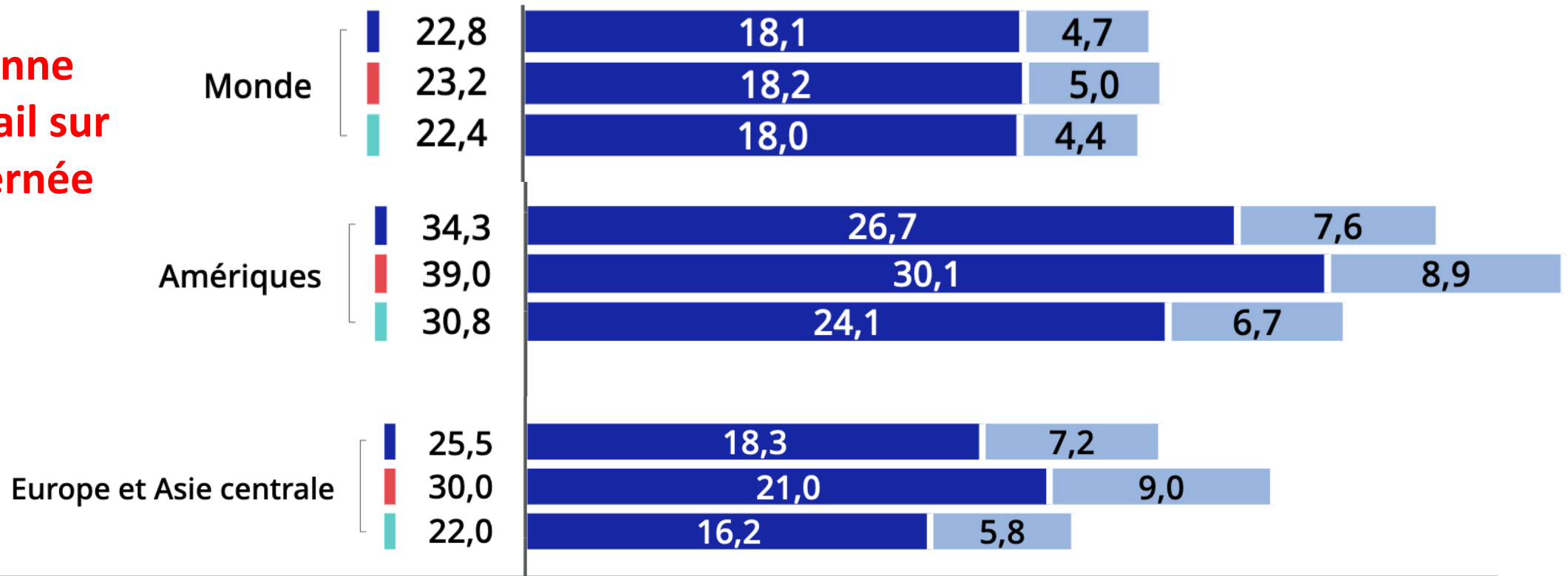
Journées Médicales de Strasbourg

19 novembre 2023

1^{ère} enquête mondiale sur les violences et le harcèlement au travail – Convention n° 190 de l’OIT

■ Total ■ Femmes ■ Hommes ■ Oui, au cours des cinq dernières années ■ Oui, il y a plus de cinq ans ou je ne sais pas quand

**1 personne
au travail sur
5 concernée**



Harcèlement moral : une définition qui ne fait pas consensus

- **Mobbing par Heinz Leymann en 1993**

- Attitude visant à priver de toutes ses possibilités professionnelles et sociales une victime désignée
- C'est l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible)
- Le mobbing est un processus de destruction, il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicioeux

- Bullying at worplace

- Psychological harassment

Evolution de la définition du harcèlement moral en France

Marie France HIRIGOYEN - 1998

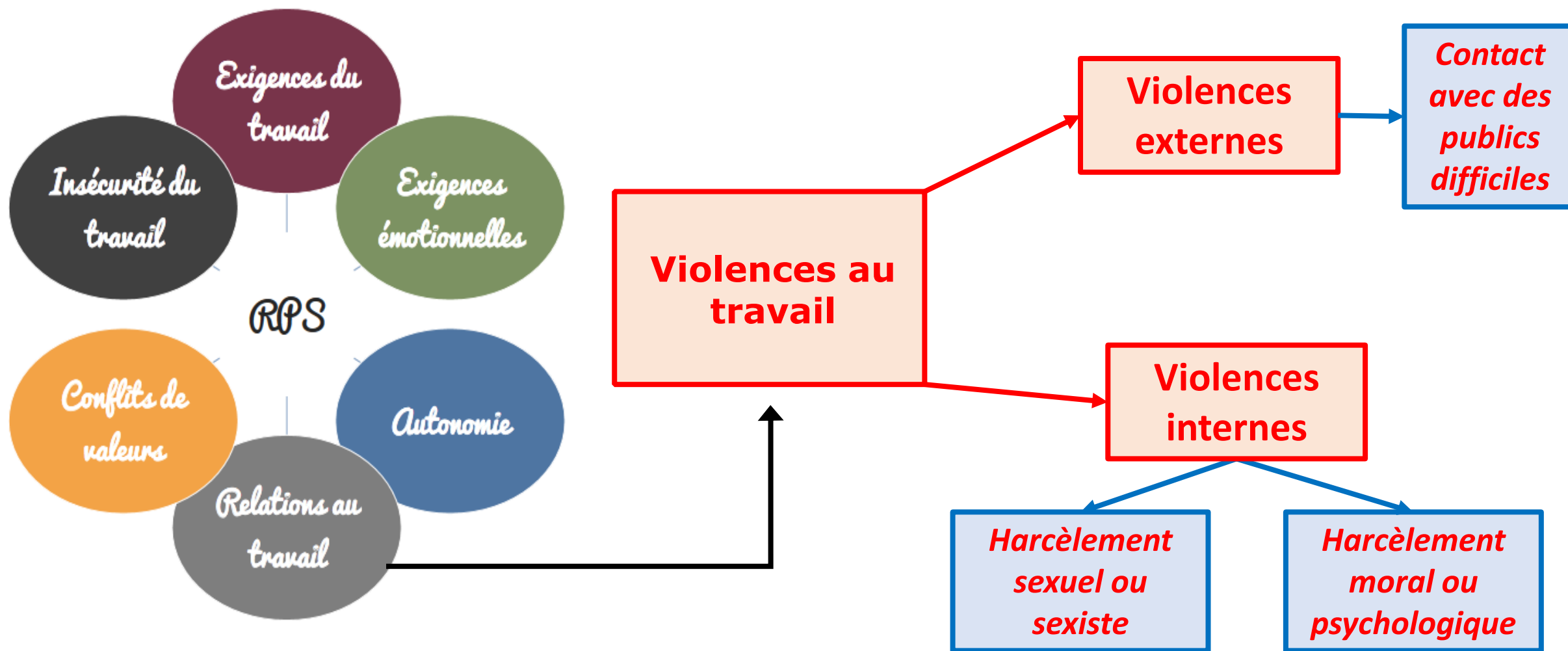
- *Toutes conduites abusives (gestes, paroles, comportements, attitudes ...) qui portent atteinte, par leur répétition ou leur systématisation à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, en mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail*

• Michel DEBOUT – 2001 –

« Le Conseil Economique et Social considère que la réflexion sur le harcèlement moral ne peut être déconnectée de celle du pouvoir sur le lieu de travail, et plus profondément de l'organisation du travail lui-même » .

Une forme particulière de violence dans le contexte plus vaste des risques psycho-sociaux (RPS) au travail

Le harcèlement moral s'intègre dans l'ensemble des risques psychosociaux (RPS)



Contexte d'intensification du travail et des rythmes de travail

TABLEAU A | Rythmes et intensité du travail

Proportion de salariés, en %

		Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble Fonction publique	Privé ²	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme ¹	2013	26	25	41	29	37	35
	2016	21	25	43	27	37	35
	2019	21	26	43	27	36	34

34 % des actifs sont soumis à des contraintes temporelles, de rythmes et d'intensité fortes au travail, 43 % dans la Fonction Publique Hospitalière

Impact de la période pandémique Covid-19

Intensification pour 1 travailleur sur 3

Ce sont plutôt :



Des femmes



Des cadres
et professions intermédiaires

Qui travaillent surtout dans :



Santé



Enseignement



Commerce
de détail

Et généralement dans des établissements dont l'activité a fortement augmenté

Une définition juridique en France

- La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 introduit un nouvel article dans le **Code du Travail** qui prévoit :

« qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

- Le harcèlement a dès lors un fondement juridique et devient aussi un délit avec des sanctions énoncées dans le **Code Pénal** (Article 222-23-2)
- Possibilité de recourir au Conseil des Prud'hommes (droit privé) ou au tribunal Administratif (droit public)
- Possibilité de sanctions disciplinaires, financières ou pénales

Une obligation de prévention et d'action

- **Employeur**
 - Obligation d'évaluer et de prévenir les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs
 - Obligation de protéger la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs
 - Doit mettre en place une enquête en cas d'alerte, médiation
- **CSE ou délégués du personnel** : droit d'alerte, contribue à la prévention des risques et à la protection de la santé des salariés, peut faire ou demander des études et expertises
- **Médecin du travail et service de santé au travail**
 - Conseiller sur tout ce qui concerne la santé et la prévention des risques professionnels
 - Droit d'alerte, peut faire ou demander des études
 - Tenu au secret professionnel
 - Peut demander des aménagements ou changements de poste de travail, peut émettre une mise en inaptitude pour retirer une personne en situation de souffrance

Comment repérer les spécificités des agissements compatibles avec du harcèlement moral ?

- Agissements répétés touchant à la dignité ou à l'intégrité de la personne et pas seulement à son travail
- Refus de communication, isolement, mise à l'écart , « mise au placard »
- Absence de consignes ou consignes contradictoires
- Tâches dépourvues de sens, inutiles
- Missions au-dessus des compétences ou au contraire très en dessous, mises en échec délibérées
- Critiques non justifiées répétées, fausses accusations, recherche intensive de fautes
- Brimades, humiliations, insultes, mépris notamment en public
- Injustice, manque d'équité, favoritisme
- Pression permanente
- Incitation au départ, mutation, démission

Est-ce du harcèlement ou pas ?

La jurisprudence a élargi la notion de harcèlement moral

- Il n'est pas nécessaire que les agissements soient intentionnels si dégradation répétée des conditions de travail
- Le manquement de l'employeur à ses obligations de préserver la santé et la sécurité de ses salariés peut être considéré comme du harcèlement

Ce qui n'est pas vraiment du harcèlement ...mais limites floues ...

- Les fausses allégations
 - Personnalités paranoïaques (délire de persécution)
 - Les individus manipulateurs
- Maladresse, incompetence ou insuffisance managériale
- Agressions ponctuelles
- Conflits au travail, relations dégradées

D'où une grande prudence dans les écrits notamment les courriers et certificats médicaux

La caractérisation de harcèlement moral relève de la voie judiciaire

Quelles conséquences pour la santé ?

- Peuvent être très vagues au stade de début avec un **état d'anxiété**, une fatigue chronique avec perte des envies, des **troubles somatiques** divers (douleurs abdominales, épigastalgies, nausées, rachialgies...), irritabilité, troubles du sommeil, troubles alimentaires, isolement ...
- En l'absence de prise en charge et si la situation professionnelle perdure, les résistances psychiques s'effondrent et l'envahissement du champ de la pensée est total avec apparition de **signes dépressifs** pouvant être graves : ruminations morbides, isolement, repli sur soi, perte de l'estime de soi, ressenti d'humiliation, **idées suicidaires** et possible passage à l'acte
- Parfois véritables **troubles post traumatiques** avec conduites d'évitement, cauchemars, hypervigilance

Comment agir et orienter ?

- Besoin important d'écoute et de soutien de la part des victimes
- Orienter vers une prise en charge et accompagnement (psychologue, psychiatre, associations ...)
- Conseiller d'alerter le médecin du travail et demander une visite médicale à la demande
- Dans certains cas retrait du travail et/ou de la situation de danger
- Possibilité d'alerter les représentants du personnel, CSE, l'inspection du travail
- Possibilité de signalement d'agression ou institutionnel si structure interne en place au sein de l'entreprise
- Possibilité de dépôt de plainte ou procédure juridique, conseil juridique
- Consultations de Pathologie Professionnelle du CHU, consultation hospitalière externe de « souffrance au travail »

Comment répondre si souhait de reconnaissance en accident du travail ou en maladie professionnelle ?

Les affections psychiques en lien avec le travail peuvent être reconnues soit dans le cadre de **l'accident du travail** soit dans le cadre d'une **maladie professionnelle** dite hors tableau. Ce sont les conséquences médicales (dépression, anxiété généralisée, troubles post-traumatiques) qui peuvent être reconnues et pas le harcèlement dont la caractérisation relève d'une procédure d'enquête ou judiciaire.

ACCIDENT du TRAVAIL

- Nécessite un fait accidentel et une lésion de l'organisme
- Évènement soudain survenu sur les lieux ou pendant le temps du travail :
 - Entretien violent avec agression verbale ou physique
 - Réunion avec propos insultants et humiliants en public, état de choc psychologique

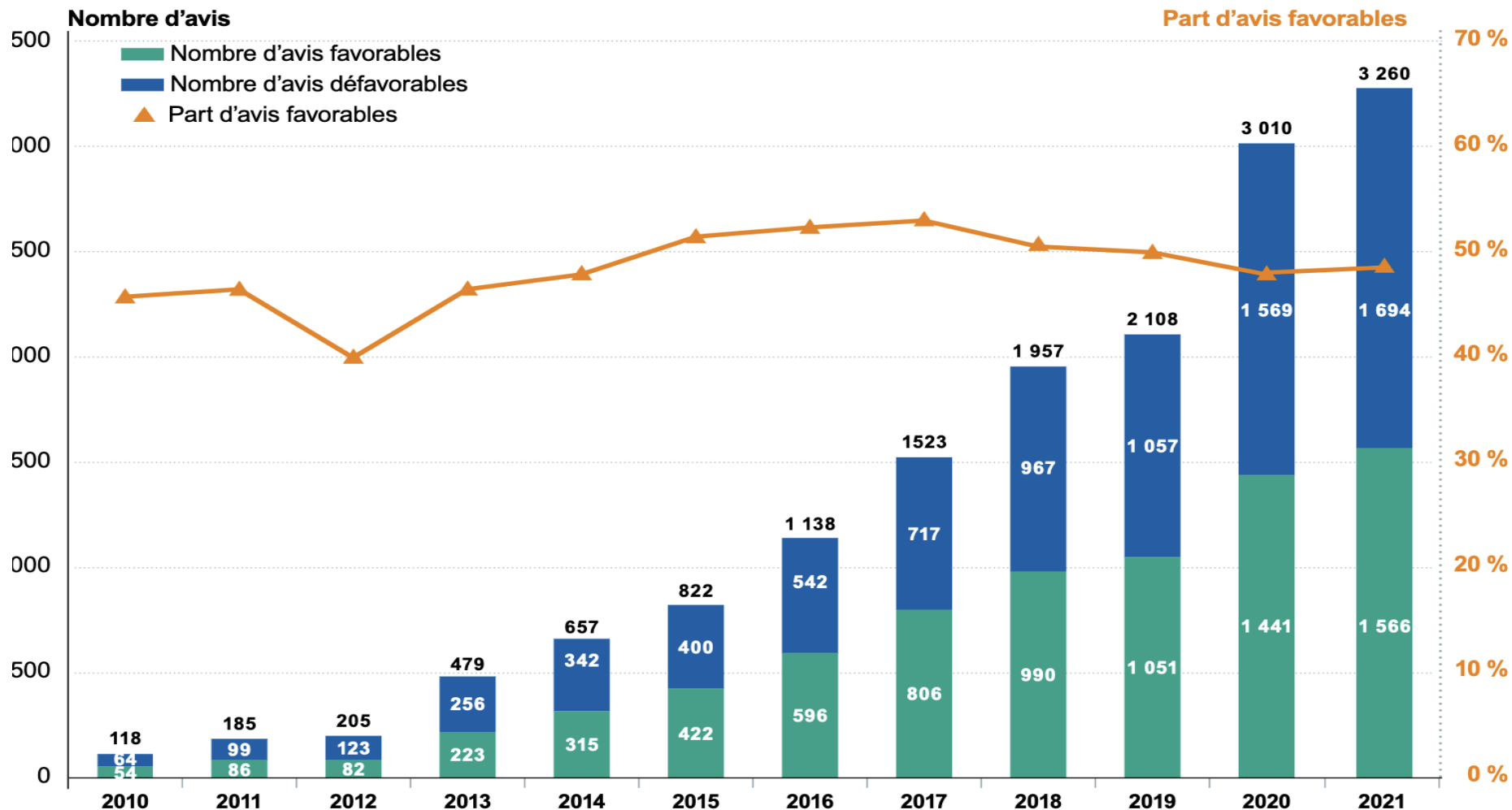
MALADIE PROFESSIONNELLE

- Absence de Tableau de maladie professionnelle
- Nécessite une certaine gravité des troubles
- Nécessité de prouver un **lien non seulement direct mais aussi essentiel** avec le travail
- Comité d'experts régional (CRRMP)

Focus sur le chapitre V de la CIM 10 : nombre d'avis favorables et défavorables des CRRMP relatifs des affections psychiques de 2010 à 2021 (chapitre V de la CIM 10)

Reconnaissance en MP des affections psychiques de plus en plus fréquente mais la procédure reste complexe

50 % d'avis favorables



Données nationales des CRRMP du régime général (hors DOM-TOM sauf La Réunion). Les nombres d'avis se lisent sur l'échelle de gauche, la part d'avis favorables sur l'échelle de droite.)

En conclusion

- Les violences au travail sont interdites et doivent être combattues
- Leur prévention s'intègre dans le champ plus vaste de la prévention des risques psycho-sociaux
- Cette prévention relève d'abord de la responsabilité des employeurs
- Les situations sont souvent complexes et il est important de bien analyser les différents facteurs en cause
- Il faut rester prudents sur l'utilisation du terme « harcèlement moral » qui nécessite une démarche d'enquête
- Le médecin traitant peut attester des conséquences en matière de santé physique ou mentale en restant factuel
- Il peut solliciter l'aide du médecin du travail en premier lieu
- Il peut aussi orienter vers le centre de consultations de Pathologie Professionnelle des HUS en cas de situation complexe nécessitant un accompagnement spécifique

Merci de votre attention

A decorative horizontal bar at the bottom of the slide, featuring a gradient of colors from light blue on the left to dark blue on the right, with a reddish-brown section in the middle.

Que conseiller aux victimes ?

- D'abord se protéger, prendre du recul, bon équilibre avec la vie personnelle
- Ne pas culpabiliser en cherchant des fautes personnelles
- Essayer de ne pas montrer les conséquences de l'emprise si personnalité manipulatrice, narcissique
- Demander des explications si persistance des agissements mais sans évoquer le terme « harcèlement »
- Faire son travail de manière irréprochable, éviter les erreurs et les fautes
- Avoir des faits, traces, évaluations professionnelles, témoignages, mails, textos ...
- Faire comprendre qu'on est prêt à en parler
- Faire savoir que contact envisagé avec une association ou un conseil juridique
- Alerter le service de santé au travail
- Alerter les collègues, la hiérarchie, les syndicats, instances ...
- Ne pas rester seul et isolé