

De la théorie à la réalité...

Encore une fois, la notion de harcèlement au travail, qu'il soit moral ou sexuel, est une «découverte» relativement récente. Et, comme souvent, une fois entrée dans le domaine public, elle court parfois le risque d'être utilisée à tort et à travers, voire de devenir un tic de langage.

Combien de fois entend-on: «Machin me réclame sans cesse de remplir la base élèves, c'est du harcèlement !» Dans cet exemple (pris au hasard, il va de soi. Toute ressemblance tralali tralala fortuite), il ne s'agit que d'une insistance déplacée et agaçante pour une demande institutionnelle imbécile.

Dès 1993, le psychologue suédois Heinz Leymann décrit le «mobbing». En 1998; Marie-France Hirigoyen fait émerger la notion dans «Le Harcèlement Moral». Si les visions diffèrent entre les deux auteurs, sur le mobbing ou le harcèlement, c'est sur des points relativement mineurs.

Un aspect essentiel qui définit le harcèlement est la durée. Contrairement à d'autres type de violence au travail, le harcèlement n'est pas ponctuel. On parle d'actes répétés, réguliers, sur plusieurs semaines. Il s'agit bien d'un processus dynamique qui s'étale sur la durée.

Et le danger est justement là : si on analyse chaque acte séparément, il y a risque de les banaliser ou de les réduire à un simple conflit. En effet chaque acte peut même sembler inoffensif alors que l'ensemble peut être destructeur pour les personnes ou pour le climat d'une entreprise.

Il faut faire tomber un autre a priori : il n'y a pas forcément de lien hiérarchique entre harceleur et harcelé. Si, dans la nature, le harcèlement se caractérise par le petit qui agresse le grand de manière répétitive, ce n'est pas forcément l'inverse en termes de harcèlement moral... même si l'agression du dominé par le dominant reste la plus fréquente.

Il est toujours question d'agissements individuels (d'une personne sur une autre). Les pressions que fait subir une entreprise sur ses salariés (salaire à la prime, mutations non transparentes...) relèvent de l'incompétence managériale.

On l'aura bien compris, il est particulièrement difficile de caractériser des faits de harcèlement moral. Entre le ressenti de l'agent et la négation du harceleur, c'est parole contre parole. Comment apporter la preuve ? Il faut avoir des témoins. Et il est bien évident qu'un harceleur ne va pas se laisser aller à ses brimades devant des tiers.

Et même si... Encore faut-il que les témoins acceptent de témoigner. Qu'ils aient perçu la gravité des faits et que leur indignation soit plus forte que leur crainte. Et si le fait d'aider à dénoncer faisait d'eux les

prochaines cibles ?

Certaines entreprises, y compris parmi celles ayant des délégations de service public, se sont sérieusement penchées sur la question avec leurs personnels. Il apparaît que le nombre de salariés victimes de faits pouvant être caractérisés comme du harcèlement moral et en grande souffrance, est impressionnant.

Il est souvent difficile pour la victime de percevoir ce mal être comme étant le résultat d'actes ou de paroles venant de tiers. La culpabilité vient la première.

De la même façon, une fois la prise de conscience faite, restera à affronter un parcours du combattant éprouvant pour établir la preuve et obtenir que ces faits cessent.

C'est pour cela que, bien souvent, les victimes se verront conseiller de changer de poste ou de lieu pour échapper au harceleur, plutôt que de le traîner en justice. Il est primordial de faire cesser la pression terrible avant de songer à faire sanctionner l'opresseur.

Que dit la loi ?

Après la prise de conscience de 1998, il a fallu attendre 2003 pour qu'une loi, s'appliquant exclusivement aux salariés du secteur privé, voie le jour.

En 2005, le Sénat étendait au secteur public l'interdiction des discriminations, sans pour autant aligner les fonctionnaires sur les salariés du privé, en terme de harcèlement moral.

Il faut attendre le 11 juillet 2011 pour qu'un décret du Conseil d'Etat achève la transposition du droit communautaire et comble ce vide juridique.

Pour le conseil d'État en 2011 ; « *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. Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ; 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ; 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.*

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. (...); que ces dispositions ont procédé à la transposition pour la fonction publique des dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail »