

HARCELEMENT MORAL

Le Harcèlement Moral est défini comme « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le Harcèlement Moral est défini de la même manière dans le code du travail (article L. 1152-1), dans le code pénal (article 222-33-2) et dans le statut général de la fonction publique (article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

C'est un Délit Pénal puni de : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

L'auteur du Harcèlement Moral :

La personne à l'origine du Harcèlement peut aussi bien être un Supérieur Hiérarchique, qu'un collègue sans aucun lien hiérarchique.

Les faits pour un Harcèlement Moral ;

- **Ils sont divers et variés, pas de liste.**
 - Manager doit se faire dans le respect des liens de subordination.
 - Il est important de rappeler qu'être directif ne doit pas être perçu comme un harcèlement, à ne pas confondre avec le fait d'être harcelé.
- **Ils doivent être répétés :**

Un acte isolé, même s'il a pu causer du tort au fonctionnaire, ne pourra pas être qualifié de Harcèlement Moral. Ces agissements doivent engendrer une dégradation de ses conditions de travail, même sur un laps de temps court.

Exemple :

- Le fonctionnaire travaille dans un climat de tension, peu propice à l'accomplissement de ses tâches.
- Le fonctionnaire est affecté dans un local inadapté pour travailler correctement.

Les agissements doivent porter atteinte à la dignité du fonctionnaire :

Les brimades, dénigrements, mise à l'écart, sanctions injustifiées sont des actes de nature à constituer un harcèlement moral.

Il y a Harcèlement Moral lorsque les droits du fonctionnaire sont bafoués.

Exemple :

- Un agent qui se voit systématiquement refuser l'octroi d'un matériel essentiel à son activité professionnelle (ordinateur....)

Prévenir le Harcèlement Moral:

Des mesures sont prévues par la loi pour empêcher ou faire cesser les faits de nature à constituer un Harcèlement Moral.

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin de prévenir les actes de Harcèlement Moral et lui attribue l'obligation de préserver la santé physique et mentale des employés.

Ces mesures comprennent notamment :

- Le règlement intérieur de l'établissement doit rappeler que le Harcèlement Moral est interdit.
- Le Comité Technique d'Etablissement Local (CTEL), tout comme le CHSCT doit veiller au respect de ce règlement dans l'établissement.

Agir face au Harcèlement Moral :

Le rôle du Médecin Traitant :

- conseiller la prise de rendez-vous auprès du médecin du travail ;
- établir les certificats médicaux nécessaires pour faire valoir ses droits (certificat médical pour accident de travail ou maladie professionnelle).

Le rôle important du Médecin du Travail :

- **écouter, évaluer** l'état de santé et le cas échéant la gravité de la situation ;
- **conseiller** le salarié sur ses orientations futures ;
- **pouvoir demander** un changement d'affectation en indiquant les restrictions d'aptitude liées au contexte de travail ou à son organisation.

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver (article L.4624-3 du code du travail).

Le rôle de votre CHSCT

(Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)

Lorsque le CHSCT est informé de faits de Harcèlement Moral, vos mandats au CHSCT peuvent décider d'enquêter et de faire des propositions pour mettre fin à la situation dangereuse. Votre CHSCT peut obtenir des mesures en urgence lorsque celles-ci sont justifiées.

L'auteur des agissements de Harcèlement Moral est passible d'une Sanction Disciplinaire.

Un fonctionnaire ne doit pas hésiter à informer sa hiérarchie du Harcèlement qu'il subit.

Il peut aussi assigner son employeur en justice pour obtenir des indemnités quant au préjudice qui en découle.

Attention : Les témoignages des collègues sont des éléments déterminants.

La personne Harcelée Moralement, ou celle qui témoigne en sa faveur, sont toutes deux protégées par la loi. Toute sanction injustement prise à leur encontre sera annulée par les tribunaux.

N'affrontez pas une situation de Harcèlement Moral sans aide
L'UNSA et le SMPS sont là pour vous aider

➤ Pour plus d'informations vous pouvez nous contacter :

Syndicat UNSA au **01 40 25 75 91**
unsasantedeshospitaliers.syndic@bch.aphp.fr

Syndicat SMPS au **01 58 00 42 45**
smps.ap-hp.ccl@aphp.fr

N'oubliez pas notre blog : unsaaphp.canalblog.com

Retrouvez nous sur : <http://www.smpsante.fr>

Des syndicats qui informent, oui ça existe !