

Que faire face à un harcèlement moral ou sexuel au travail ?

Points-clés

1. **Se confier à un proche et essayer d'analyser la situation**
2. Ne pas hésiter à **réaliser un autotest anonyme sur le site du CFAR** relatif à la situation de harcèlement au travail [en cliquant ici](#)
Ou à **contacter le N° Vert du CFAR** au **0800 00 69 62**
Ou à **se connecter sur l'e-chat pour échanger avec un psychologue** [en cliquant ici](#)
(nom d'utilisateur : *cfar* ; mot de passe : *cfar*)
3. Rappel des bases légales : la loi du 17/01/2002 a introduit la notion de harcèlement moral dans le code du travail et le code pénal. **Les actes de harcèlement moral et sexuel sont prohibés**, qu'ils soient intentionnels ou non. Les sanctions encourues en cas de harcèlement moral avéré sont un an d'emprisonnement et 15.000 euros d'amende.
4. **Alerte la structure professionnelle** : délégués du personnel, médecin du travail, consultations « souffrance au travail », médiateur, inspection du travail, Conseil des Prud'hommes.
5. **Fournir des preuves** : en cas de litige fondé sur un harcèlement moral ou sexuel, le salarié devra présenter des éléments de preuve faisant supposer l'existence d'un harcèlement (mails, courriers, notation, absence d'avancement, diminution inexplicable des responsabilités, prérogatives, dépossession d'avantages, mutation autoritaire, témoignages...). Afin de bien respecter la procédure, il est nécessaire de **prendre conseil auprès d'un avocat**.
6. **Soustraire d'urgence l'individu harcelé de son milieu de travail pathogène**
7. **Porter une attention particulière aux personnels en formation (*Internes, étudiants hospitaliers, étudiants infirmiers, etc.*)**. Les vécus et la vulnérabilité de ces catégories placées en situation de sujétion face à une autorité académique peuvent faire durablement nier ou masquer les faits. Les attitudes de harcèlement sexuel dans le milieu médical font partie des tabous encore très fortement ancrés : leur dévoilement est d'autant plus difficile pour les victimes, quel que soit leur âge (*peur du rejet, sentiment de honte, risque pour la carrière, loi du silence, ...*)

Que faire face à un harcèlement moral ou sexuel au travail ?

Fiche pratique complète

1 - Se confier à un proche et essayer d'analyser la situation

Le harcèlement est-il réel ? Le harceleur est-il déjà connu pour des comportements similaires passés ou présents ? Les reproches adressés ont-ils des fondements ?

L'individu est-il seul à être harcelé ou bien s'agit-il d'un problème plus vaste au sein du groupe ?
Peut-on discerner une raison particulière à ce harcèlement ?

- Un **numéro vert d'appel** et un **contact anonyme par e-Chat** sont mis gratuitement par le CFAR à la disposition des professionnels pour aider aussi au dévoilement du harcèlement.
- récupération des codes d'accès sur www.cfar.org



2 - Le CFAR propose des autotests sur son site permettant d'évaluer des situations de souffrance psychologique dont celles qui sont potentiellement reliées au harcèlement au travail.

Outre les tests du Burn-out, de l'anxiété-dépression, de la fatigue, des troubles du sommeil, etc., si le professionnel ou l'étudiant l'évoque, **le test harcèlement au travail** pourra utilement être complété: <http://3vi.wf-sip.fr/testsCFAR/index.php?test=moral>. Les conclusions du test, complété dans tous ses items, peuvent permettre de clarifier la situation :

- **Soit, la situation décrite ne relève pas du harcèlement** : il faut alors envisager que la souffrance peut relever d'autres causes
- **Soit, la situation pourrait relever du harcèlement** : un avis d'expert est souhaitable
- **Soit, la situation paraît effectivement relever du harcèlement** : elle justifie d'engager une démarche de soustraction, de reconnaissance et de réparation par une procédure qui peut aller jusqu'au contentieux. **L'avis d'un avocat** est dans ce cas inévitable pour la consolidation de la procédure. **L'avis d'un médecin** est également nécessaire pour évaluer l'impact sur la personne harcelée et, selon les signes cliniques, établir le besoin d'une prise en charge thérapeutique. Pour les professionnels salariés, une protection et un **avis syndical** sont toujours utiles.

3- Attention à la situation particulière des personnels en formation (*Internes, étudiants hospitaliers, étudiants infirmiers, etc.*). Elle justifie toujours une approche très attentive avec un

souci constant de protection. En effet, les vécus et la fragilité de ces catégories placées en position de sujétion face à une autorité académique peuvent faire durablement nier ou masquer les faits de harcèlement avant que leur révélation ne soit rendue possible. Les attitudes de harcèlement sexuel dans le milieu médical font partie des tabous encore très fortement ancrés et leur dévoilement est encore plus difficile pour la jeune victime (*peur du rejet, sentiment de honte, loi du silence, ...*). La solidarité du milieu, comme le soutien personnel d'un enseignant de référence, sont ici des éléments déterminants et pourtant délicats à rechercher. L'aide d'un tiers de confiance s'avèrera très utile.

Dans une promotion, ou plus généralement dans un groupe au travail, on peut sans peine affirmer qu'une **bonne pratique serait d'acter la capacité d'écoute de la hiérarchie sur ces sujets**. L'affichage clair d'un process pour la réception et l'instruction d'une plainte peut faire partie des bonnes pratiques de prévention et, le cas échéant, de prise en charge.

4 – Contacter le Numéro Vert 0 800 00 69 62 ou l'e-Chat (codes : cfar / cfar)

Il est accessible en France à tout professionnel de l'anesthésie réanimation, médecin anesthésiste réanimateur (MAR), ou infirmière (IADE), mais également aux proches qui souhaiteraient recevoir des conseils pour aider le professionnel en difficulté (collègues, collaborateurs, famille ou dans l'entourage amical). Cette ligne disponible 24h sur 24, 7 jours sur 7, donne accès à 5 entretiens gratuits avec un professionnel de l'écoute, diplômé de psychologie, dans le respect de la confidentialité et du secret professionnel. Il n'est pas censé résoudre lui-même le problème de souffrance, mais pourra mettre l'appelant en relation avec les spécialistes ad-hoc pour un conseil spécialisé ou pour proposer une prise en charge : psychiatre, **médecin du travail**, mais aussi **syndicat, avocat** ou autre.

A noter que l'accès à l'échange avec un psychologue est également possible par e-Chat H 24, 7/7, (cf <http://www.cfar.org> , onglet Numéro Vert, code d'accès Chat : cfar cfar)

5 - Rappel des bases légales

Le 25 mars 2010, l'organisation internationale du travail (OIT) a inclus les troubles mentaux et du comportement liés à des activités professionnelles dans la liste des maladies professionnelles. En France, l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale stipule qu'un accident du travail est constitué par une lésion corporelle soudaine entendue « au sens large », c'est-à-dire constituée de dommages physiques ou de troubles psychologiques. Encore faut-il prouver le lien entre l'accident et le travail.

La loi du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral dans le **code du travail** et le **code pénal** (jurisprudence abondante de la Cour de Cassation).

Après l'article L. 122-48 du code du travail, sont insérés cinq articles L. 122-49 à L. 122-53 ainsi rédigés :

« **Art. L. 122-49.** - 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. « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de **mutation** ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. « Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« **Art. L. 122-50.** - Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49.

« **Art. L. 122-51.** - Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49.

« **Art. L. 122-52.** - En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les actes de harcèlement moral sont prohibés, qu'ils soient intentionnels ou non, puisque sont visés les agissements qui ont "pour objet ou pour effet" une dégradation des conditions de travail. Il n'est par conséquent pas nécessaire qu'il en soit résulté un dommage pour le salarié. Les agissements incriminés doivent être répétés. Ainsi, un acte isolé, même grave, ne peut pas être qualifié de harcèlement moral. La notion de répétition n'est pas exigée en matière de harcèlement sexuel. Le harcèlement moral peut émaner de l'employeur, de toute personne substituée à l'employeur ou encore de collègues. Un lien de hiérarchie entre la victime et le responsable n'est pas nécessaire.

Définition du harcèlement sexuel (article L à 122 - 46 modifié du Code du travail) : "agissements de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers".

6- Sanctions encourues :

Après la section 3 du chapitre II, titre II, livre II du Code Pénal, il est inséré une section 3 bis intitulée : « Du harcèlement moral », comprenant un article 222-33-2 ainsi rédigé et établissant le délit:

« **Art. 222-33-2.** - Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant 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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 Euros d'amende. »

Droit potentiel à réparation : le salarié peut obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

7 - Alerter la structure professionnelle

Le salarié victime d'un harcèlement sexuel peut saisir :

- **les délégués du personnel** (syndicats) qui interviennent auprès de l'employeur. Celui-ci est tenu de procéder sans délai à une enquête et de faire remédier à cette situation. A défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le délégué saisit le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes qui statue en référé. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser le harcèlement et assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor Public.

- **le médecin du travail** qui peut proposer des mutations ou des transformations de postes justifiées par des considérations relatives à la santé physique ou mentale des salariés. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les propositions. En cas de désaccord, la décision finale est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

- **Les consultations « souffrance au travail »** sont adaptées à la prise en compte des phénomènes de harcèlement au travail. La liste de ces consultations spécialisées est accessible ici : <http://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/listes/liste-consultations-souffrance-travail/>

- **un médiateur** peut être choisi sur une liste dressée par le préfet. Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur des victimes.

- **Le salarié peut saisir directement l'inspection du travail** ou le **Conseil des Prud'hommes** selon qu'il relève du secteur public ou bien du privé.

8 - Fournir des preuves

En cas de litige fondé sur un harcèlement moral ou sexuel, le salarié concerné devra présenter des éléments de preuve faisant supposer l'existence d'un harcèlement. Le juge tranche au regard des éléments de preuve fournis de part et d'autre.

Il est nécessaire de **prendre conseil d'un avocat** (la souscription à une protection juridique bien en amont des difficultés est toujours utile pour supporter les frais de procédure éventuelle et bénéficier de consultations pour étayer un dossier, ...)

Peuvent être utilisées comme **preuves** : mails, courriers, notation, absence d'avancement, diminution inexplicable des responsabilités, des prérogatives, dépossession d'avantages, mutation autoritaire, et les témoignages de l'entourage. Ces témoignages doivent toujours être rédigés selon un format défini et être accompagnés de la copie d'une pièce d'identité du témoin.

9 - Soustraire d'urgence l'individu harcelé de son milieu de travail pathogène

- La prescription d'un arrêt de travail de courte durée ne résoudra pas une situation qui perdure.

- Il faut apporter une information précise sur les droits sociaux attachés au contrat de travail : durée maximale de la période d'arrêt de travail, mais aussi, sur la durée des congés de longue durée

pour maladie autorisant la perception intégrale ou partielle du salaire lorsque le statut d'emploi le prévoit. L'arrêt de travail ou le congé de longue durée ne feraient qu'alimenter le sentiment de culpabilité ou l'auto dépréciation instillés au long cours par les effets pervers d'un harcèlement moral ou de conditions de travail équivalentes à une suite d'injonctions paradoxales.

- Il est nécessaire d'envisager un changement de lieu de travail si le harceleur est inamovible. Parfois, il s'agira d'un changement de service, d'hôpital, d'une mutation, et parfois même, d'une réorientation professionnelle. Le retour au travail sera accompagné pour éviter la pérennisation du statut de victime.

- La réparation passe toujours par la prise en compte du préjudice moral provoqué par un harcèlement. Il s'agit d'un aspect qui commence à émerger depuis quelques années en France et qui doit être accompagnée par un juriste.

NB : La SFAR a procédé, en 2014, à une enquête sur les pratiques de harcèlement au bloc opératoire en France. Résultats à paraître en 2016 (Belbachir A. Estèbe J-P et al.)