

Association Psyto PACA NEWSLETTER

Numéro 1/ Juin 2016



Regards croisés : le juriste, la victime, le psychologue

Harcèlement moral: Ne pas vouloir n'est pas une excuse

Par Thierry CHEYMOL,
Avocat au Barreau de Paris, spécialisé en droit du travail.
tcheymol@cheymol-avocat.com Tél : 00 33 (0)1 47 63 24 89

Que dit la loi ?

- Aux termes des dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet et pour effet une dégradation de ses 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. »**
1. D'une dégradation des conditions de travail ;
 2. Résultant d'actes répétés et non pas d'un seul acte isolé ;
 3. Dont le ou les auteurs peuvent être des personnes internes ou externes à l'entreprise ;
 4. Susceptibles d'avoir des conséquences dommageables sur le plan professionnel ou sur la santé de la victime.

Témoignage (Mme X, 49 ans, cadre supérieur)

« J'ai été débauchée par celui qui allait être mon employeur, alors que j'étais en poste depuis onze ans. Je le connaissais depuis assez longtemps, car nous gravitions dans le même milieu professionnel. C'est donc en toute confiance que j'ai accepté de me lancer dans cette aventure, car lui-même prenait ses nouvelles fonctions à la tête d'une importante organisation.

Au bout de quelques semaines, j'ai compris que quelque chose n'allait pas dans notre rapport professionnel : outre ses sollicitations et interruptions incessantes, il a commencé à m'imputer des erreurs qui n'étaient absolument pas de mon fait. Petit à petit, je suis devenue son bouc-émissaire.

Sont ensuite venues les brimades et humiliations en public, en réunion. Concernant les conditions de travail, les congés m'étaient refusés, et je me sentais de plus en plus isolée vis-à-vis de mes collègues. Les instructions contradictoires étaient autant de tentatives de désabilitation. La toile s'est tissée progressivement, et les agissements à mon encontre montaient en puissance. Pour une raison que je ne m'explique pas, il avait décidé de me détruire psychologiquement. Il a fini par me licencier pour un motif résumant bien la situation : Injuste et dévalorisante. Ma déception et ma souffrance sont à la mesure de la confiance que j'avais en lui au départ. Aujourd'hui je dois me reconstruire professionnellement mais surtout psychologiquement... ».

Que dit la jurisprudence ?

L'accord National Interprofessionnel du 26 Mars 2010 retient une définition légèrement différente de celle du code du travail : **« lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées et délibérées dans des circonstances liées au travail, sur le lieu de travail, ou dans des situations liées au travail. »**

Cette définition apportée par l'ANI a permis à certains (et le permet encore ainsi que mes fréquents voyages en prud'homme me le confirment) de considérer que la notion d'actes « délibérés » impliquait nécessairement que l'intention de nuire soit démontrée pour que le harcèlement soit retenu.

La jurisprudence écarte de façon très certaine l'intention de nuire et affirme, comme elle l'a fait récemment encore (Cass. Soc. 9 juillet 2014 n° 13614, 813), que **« le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail, de porter atteinte aux droits du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel »**.

« Ne pas avoir voulu nuire ne veut donc pas dire ne pas harceler. »

Du moins d'un point de vue civil. Car au plan pénal, le délit de harcèlement moral ne sera constitué

que si l'existence d'un élément intentionnel est démontrée, ainsi que la jurisprudence de la chambre criminelle de la cour de cassation le rappelle : Attendu que, **contrairement à ce qui est allégué**, l'infraction de harcèlement moral prévue par l'article 222-32-2 du code pénal est clairement et précisément définie, dès lors que ce texte, qui réprime la répétition intentionnelle des actes ayant pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail, exige que ces actes soient de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, à altérer sa santé ou à compromettre son avenir professionnel » (Cass. Crim.25 octobre 2011 n°10687,181).

L'expertise du psychologue du travail

Par Christa ROUGUIE (Psychologue du travail-Ergonome)
Et Céline VERLEY (Psychologue clinicienne et du travail)

Lorsqu'on parle de harcèlement en entreprise, souvent, tout paraît limpide. La tentation est grande de penser que le chef est seul responsable de cette situation ou que le collaborateur est un peu trop sensible.

Le harcèlement moral entre dans le cadre des **conséquences** des risques psychosociaux. Dans ce cadre, le psychologue du travail intervient dans les situations de conflits qui ont conduit au harcèlement avéré ou ressenti. **Notre rôle est d'écouter et d'identifier ce qui a conduit à cette situation**. Il n'est pas de prendre position, de désigner le coupable, la victime ou le simulateur. C'est la loi qui tranchera et c'est l'entreprise qui mettra en œuvre les actions et sanctions internes. Le psychologue peut intervenir à différents niveaux : individuel, collectif ou organisationnel, tertiaire, secondaire ou primaire.

Prévention Tertiaire

Dans l'idéal, le psychologue du travail intervient pour mettre en place des actions de prévention. Cependant et à l'épreuve du réel, c'est souvent pour prendre en charge les conséquences (prévention tertiaire-prise en charge) que le psychologue est consulté, avec sa casquette de « soignant », pour aider le(s) salarié(s) souffrant(s).

L'association Psyto paca a été créée en 2012 par trois Psychologues du Travail afin de :

- **Créer des liens entre les psychologues du travail par l'organisation d'analyses de pratiques professionnelles,**

- **Créer des passerelles entre les psychologues du travail et les dirigeants par l'organisation d'un Forum annuel,**

- **Communiquer sur la psychologie du travail et ses méthodes d'intervention notamment au travers de cette newsletter.**

Pour en savoir plus sur les activités de l'association : psytopaca.asso-web.com

Dans le cas du harcèlement moral, la situation se doit d'être étudiée, parée, reconnue, par tous les acteurs de l'entreprise, plus particulièrement pour **permettre la reconstruction psychique du salarié impacté**. A partir de là, pour ce salarié, peut s'amorcer le travail du soi, avec notre casquette de psychologue clinicien. Le parcours est souvent long et difficile. La personne doit repenser son rapport au travail, son rapport aux autres et c'est souvent sous le prisme de l'injustice qu'elle aborde cette reconstruction, d'où l'importance de l'inscrire dans le réel et de faire appel à la Loi.

La victime, est atteinte dans son intégrité psychique.

L'affaiblissement de l'estime de soi, la culpabilité peuvent mener à la dépression voire au suicide.

Cet indispensable accompagnement est un chemin individuel, qui va de l'identification des mécanismes ayant poussé à s'effondrer jusqu'à la reconstruction narcissique.

Quant à la reconstruction professionnelle, elle passe généralement par l'étape du changement ; changement d'entreprise, de service, de métier... mais « changer sous contrainte » est psychologiquement coûteux. Là aussi, la personne doit être accompagnée du point de vue de l'élaboration psychique comme du réel (par les services RH, formation, carrière...).

Prévention Primaire et Secondaire

Le psychologue du travail dispose des connaissances et des techniques pour voir au delà des apparences et du conflit de personne.

Certains indicateurs (taux d'absentéisme, taux de turnover...), peuvent nous renseigner

d'information.

Autant d'indicateurs, qui apportent des éléments pour l'analyse et la compréhension de la situation. Car le véritable enjeu réside ici :

trouver les facteurs sociaux-organisationnels qui ont généré la situation de souffrance afin de

proposer des solutions et éviter que de telles situations ne se reproduisent.

Les entretiens avec les collaborateurs nous apportent des informations plus qualitatives, sans oublier l'entretien avec le chef incriminé et d'autres personnes que nous identifions en fonction des spécificités de la situation.

« Le psychologue du travail dispose des connaissances et des techniques pour voir au delà des apparences... »

Les informations recueillies sont rapprochées et analysées à la

lumière de nos connaissances en matière de psychologie du travail. On retiendra par exemple que le manque de soutien social allié à une forte pression sur l'atteinte des résultats et de faibles marges de manœuvre (décisions, process, ...) génère des situations de stress important.

Le psychologue du travail puise dans un corpus de connaissance scientifique qui lui permet d'interpréter les difficultés mises à jour, notamment la dimension vécue par les personnes, et d'orienter les solutions à apporter en les resituant dans l'environnement de travail pour en comprendre le sens.

« C'est à cause de mon chef, tout le monde le sait, c'est un harceleur... »... C'est parfois contre de telles évidences que le psychologue du travail est amené à lutter, pour faire émerger une autre vision, celle d'un environnement délétère qui impacte les relations au travail, un environnement de travail qui n'est pas toujours la résultante d'une volonté mais que tout le monde subit. Aider à identifier les leviers du changement constitue l'autre défi auquel le psychologue du travail répond.

Je m'estime victime de harcèlement moral : que faire ?

Dès les premiers agissements, il est indispensable d'établir un récit précis des faits et de leur chronologie par la tenue d'un carnet de bord, en vue de la constitution d'un éventuel dossier et de l'élaboration de preuves.

Relais internes :

Le salarié peut faire appel aux délégués du personnel de l'entreprise, saisir le CHSCT pour qu'il propose des actions de prévention en matière de harcèlement moral, prendre rendez vous avec le médecin du travail qui suit l'entreprise, saisir directement par écrit l'employeur des faits dont il s'estime victime.

Relais externes :

Le salarié peut saisir un médiateur, l'inspection du travail, contacter la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et l'Egalité) par courrier motivé sur les situations de discrimination exclusivement (www.halde.fr).

Newsletter PsytoPaca n°1-Mai 2016
Direction de publication : PsytoPaca
(Shiva Charman & Erica Trape)
psytopaca@gmail.com