

Sud TRAVAIL
AFFAIRES
SOCIALES

☎ 12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS
tel : 01 44 79 31 65, 69 Fax : 01 44 79 31 72
site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
site intranet: www.intracom.travail.gouv.fr
syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr

Dans la fonction publique

Harcèlement moral,

Harcèlement sexuel,

*Comment aider les
victimes !*

Depuis 2002 des textes existent tant pour les salariés du secteur privé que pour les agents appartenant à la fonction publique.

Ainsi une personne présumée coupable de harcèlement (moral ou sexuel) peut être poursuivie quand il est salarié du privé, sur le fondement des articles combinés 222.33.2 du Code Pénal et de l'article L.1155-2 du Code du Travail ; sur le seul article pénal pour un agent public.

Ces textes nous intéressent en tant que praticiens du droit du travail mais aussi comme fonctionnaires et comme syndicalistes.

C'est pourquoi, nous donnons les textes applicables (en annexe) et vous proposons une méthode permettant de:

- qualifier au plus juste les comportements et actes des harceleurs,
- repérer les effets sur les victimes,
- écouter les témoins, et les faire témoigner pour constituer un dossier en défense d'une ou plusieurs victimes.

D'autres dispositions de la loi répondent à une logique de prévention. Le Code du Travail s'appliquant dans la fonction publique pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, il y a obligation pour l'Etat employeur à respecter la prévention des risques professionnels auxquels les harcèlements moral et sexuel sont assimilés (l'employeur devra protéger la santé « physique et mentale » des salariés et planifier la prévention en y intégrant notamment les risques liés aux harcèlements (L.4121-1du Code du Travail).

Le harcèlement moral

En simplifiant il est possible de considérer qu'il existe deux types de harcèlement moral. Il peut ainsi être institué par l'entreprise et s'exerce alors sur un ensemble de travailleurs. C'est un système mis en place et cautionné par l'employeur ou le chef de service. Le harcèlement peut aussi résulter de l'initiative d'une personne qui s'acharne sur une ou plusieurs personnes.

Le Code Pénal définit le harcèlement moral ainsi :

Article 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.

Après l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13-07-1983 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il est inséré un **article 6 quinquies** :

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 aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Les éléments de preuve doivent être apportés par la victime

L'agent concerné devra présenter des éléments de fait tentant de démontrer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombera à la partie accusée de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge former ensuite sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utile.

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise pourront exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositions sur le harcèlement moral et sexuel en faveur d'un agent ;

Attention !!!

Le harcèlement moral est à différencier du "mal être" des salariés, "mal dans leur peau " confondant et assimilant stress, surcharge de travail, rappel à l'ordre, à la discipline de la hiérarchie avec le harcèlement moral, même si parfois certains de ces éléments peuvent être constitutifs de harcèlement moral.

Comment constituer un dossier ?

Il faut illustrer très précisément les actes et les paroles de l'agresseur.

- Il faut être capable de décrire toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle ci ou dégrader le climat de travail.
- Faire par écrit, une description quotidienne et précise des faits, faire des croquis, décrire des lieux, les dates, les témoins, les effets sur la santé (car notre mémoire est faillible).
- Décrire l'ambiance de travail le plus précisément possible en datant les faits, en montrant la progression et l'aggravation. Dans une agression perverse, il n'y a aucune preuve. Il peut y avoir une multitude d'indices à défaut de preuves, dont certains sont matériellement étayés, il faut en garder la trace. Il faut donc être attentif pour décrire. Pris indépendamment chaque fait de harcèlement peut sembler anodin ; c'est la succession de ces faits pouvant paraître insignifiants qui, répétés au jour le jour, font qu'on se retrouve dans un cercle infernal, et qu'on en arrive à douter de sa santé mentale. C'est, en effet, bien là le but recherché par le harceleur.

Il faut démontrer au juge, en étant extrêmement précis, les actes, les attitudes, les intentions, les écrits, faits et gestes du harceleur, les abus de pouvoir, la fréquence et la répétition, la détérioration du climat de travail et des conditions de travail : chaque agresseur a une tactique pour harceler.

1° LES OBJECTIFS DU HARCELEUR

La volonté globale du harceleur est de nuire à la victime. Pour cela :

- il s'en prend directement à elle,
- utilise les autres.

A/ Le harceleur s'en prend à la victime

Ceci peut résulter d'actes divers et parfois cumulés à l'encontre de la victime comme (liste non exhaustive) :

- regards,
- ragots et sous-entendus,
- plaisanteries plus ou moins grossières,
- Manipulation : soutient un point de vue et l'inverse le lendemain, chauds et froids,
- disqualifie le travail de la victime et remet en cause ses compétences,
- donne des ordres incohérents et des objectifs impossibles à atteindre pour pousser la victime à la faute et provoquer son agressivité,
- se moque de ses fragilités, vexe, humilie, soupirs, haussements d'épaules,
- nie la victime, l'exclut, lui retire des tâches pour en faire un larbin, ne la regarde pas, parle d'elle comme d'un objet, refuse de communiquer directement avec elle, l'embarrasse en public, lui met à dos son entourage,
- Indifférence marquée, ignorance, fait comme si la personne n'existe pas,
- utilise la violence qui peut être latente : reproches flous et imprécis, dit sans dire, menaces voilées, intimidation ou violence déclarée : agissements hostiles, injures, provocations, violence froide et verbale, remarques désobligeantes, répétitions d'agressions apparemment anodines mais continuelles, et dont on sait qu'elles ne s'arrêteront jamais,
- Attaque par petites touches de façon à déstabiliser l'autre sans provoquer ouvertement le conflit.

B/ utilise les autres

- Diffuse des ragots,
- Manipule,
- divise pour régner, flatte les dociles, a des préférences affichées, accorde des privilèges à certains par rapport à d'autres. Dévalorise le travail de la victime auprès des autres.

C/ conséquences pour la victime

- difficulté à réagir,
- stress,
- perte de son sens critique, de ses capacités de défense,
- est poussée à la faute
- culpabilise, pense qu'elle est responsable, qu'elle est nulle, bonne à rien, incompétente.

2° LA PERSONNALITE DU HARCELEUR (sans faire de la psychologie de comptoir)

Le harceleur est souvent malade et doit se soigner ; les autres ne sont pas responsables de sa maladie et n'ont pas à la subir.

- **S'apitoie** sur lui-même, sur son sort, prétend être la victime.
- **Envieux**, jaloux.
- **Souffre**.
- **Pervers** : utilise les faiblesses de l'autre pour l'amener à douter de lui-même, détruit pour s'affirmer.
- **Violent** en paroles comme en actes.
- **Autoritaire** : besoin de pouvoir et des autres pour exister, détient la vérité, divise pour régner, cynique, ne se remet jamais en cause, ne doute de rien, traite les autres comme des enfants, se fait craindre, ne supporte pas la critique, veut une victime de caractère (jeu excitant, assise de son autorité).
- **Egocentrique** : il faut l'aimer, il rabaisse les autres pour se grandir, dérision, avide d'admiration, parano (revers de l'égoцентриque), tout lui est dû, ce sont les autres qui sont responsables
- **Ne supporte pas la critique**: lui seul est le référent; l'étalon du bien et du mal, projette sur la victime, est mauvais pour se donner de l'assurance, donne des leçons de probité et de morale.
- Il n'y a que lui qui est compétent.
- **Séducteur** : pouvoir d'attraction, cherche à outrance à obtenir le soutien et l'appui des autres, n'est pas autonome, ne peut se passer d'autrui.
- **Manque d'empathie pour les autres** : sans pitié, l'autre n'existe que comme miroir, hostilité froide qu'il nie si on la lui fait remarquer.

3° LES TEMOINS DIRECTS ET INDIRECTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La victime doit décrire le comportement des témoins directs et indirects, qui peut quelquefois évoluer. Ils peuvent être alliés de la victime ou du harceleur, en tout cas leur silence peut en faire des "complices" du harceleur.

Les témoins ont pu être ou peuvent devenir les victimes.

A/ LES TEMOINS CONTRE LA VICTIME

Dans un contexte d'oppression, (souvent) les collègues se désolidarisent par peur des représailles : les témoins sont tranquilles et préfèrent être discrets, ils laissent la victime seule, démunie, agressée et agressable à merci.

a) Pourquoi ?

Tolérance vis à vis du harceleur. Le témoin s'abstient d'intervenir dans les actions et les opinions déplaisantes ou moralement répréhensibles du harceleur : indifférence. Impuissance à intervenir. Il vaut mieux être avec le harceleur que contre lui. Curiosité devant l'hostilité du manipulateur. Se fait piéger, tromper par le pervers. Lâcheté, peur, égoïsme. Refus de voir, laisser faire. Se met à l'écart. Tarde à réagir. Cautionne la dévalorisation. Craint l'autorité.

b) Le témoin peut participer au harcèlement :

Complicité avec le harceleur. Ferme les yeux, voire encourage. Perd ses repères, ses valeurs. Il ne trouve plus choquant qu'un individu soit traité ainsi. Concurrence avec la victime. Espionne la victime et la prend pour une parano. Spectateur encourageant. Approuve tacitement le harcèlement après avoir été déstabilisé puis plus ou moins convaincu par le harceleur.

B/ LES TEMOINS POUR LA VICTIME

Le tableau n'est pas toujours aussi noir, il existe aussi des témoins favorables à la victime et qui sont prêts à l'aider, notamment en témoignant (voir modèle d'attestation en page 13). Dans ce cas il ne pas oublier de joindre la photocopie de la carte d'identité, pour que le témoignage soit valable.

Les témoins indirects peuvent également être utiles pour constituer le dossier, ils peuvent être les seules personnes prêtes à témoigner.

Les médecins de famille et du travail (pour le privé) et de prévention (pour le public) qui peuvent constater les effets sur la santé; relater les confidences si la victime en est d'accord, les amis à qui la victime raconte, les collègues, les proches de la famille qui constatent la détérioration de la santé... et qui doivent témoigner et aider la victime.

4° LA VICTIME

a) Sa personnalité est généralement forte et résistante

Salarié indésirable, forte tête, femmes enceintes, syndicalistes.

Est victime car désignée par le pervers.

La victime n'est pas masochiste.

Ce n'est pas une incompatibilité d'humeur.

Le harceleur vise là où il y a une faiblesse qui devient un point d'accrochage.

La victime devient bouc émissaire, responsable du mal.

La victime est choisie pour ce qu'elle a en plus et que l'opresseur cherche à s'appropriier, ou qu'il ne peut admettre.

Elle refuse d'obéir, d'être asservie.

Elle refuse l'autoritarisme.

Pas tire-au-flanc.

Est investie, perfectionniste.

Différente.

Essaye de trouver des explications logiques et tente de déjouer un malentendu.

En voulant être bienveillant vis à vis du harceleur on ne fait que lui montrer à quel point on lui est supérieur violence en réaction.

Privée de toutes informations, apprend celles ci par hasard.

Prête à tout accepter pour garder son l'emploi

b) Les effets du harcèlement sur la victime : décrire très précisément là encore les effets sur la santé physique et mentale

Au début, la victime prend les choses à la légère et ne prend pas forcément conscience de ce qui est en train de se passer. Puis les attaques se multiplient.

Santé physique et mentale

- Etat anxieux généralisé, troubles psychosomatiques, état dépressif, passage éventuel à actes violents, irritabilité, fatigue, sans énergie. Perte d'intérêt généralisé, n'arrive plus à penser, à se concentrer même sur des activités banales et quotidiennes.
- Amaigrissement. Crise de nerfs en public. Maux de tête, colite, ulcère, eczéma. Perte du sommeil, anxiété permanente, insomnie, souffrance au travail. Epreuve des difficultés à manger et à dormir, dépression, suicide, on parle également de possibilité de déclenchement de maladies graves.
- arrêt maladie, absentéisme, ou au contraire refuse les arrêts de travail.
- perte du sens critique.
- Perd confiance petit à petit ; ne sait plus qui a tort, qui a raison.
- Tétanisée, paralysée. Elle n'ose ou ne sait se plaindre.
- Proteste intérieurement, courbe la tête en attendant des jours meilleurs.
- Impuissance à se défendre, voire refus de se défendre.
- Se sent flouée, trompée, abusée, de ne pas être respectée.
- Recherche d'une réhabilitation, d'une reconnaissance de son identité, espère des excuses (qu'elle n'aura pas).
- Sa joie de vivre disparaît.
- Toute initiative personnelle devient impossible. Elle devient aigrie, susceptible, irritable, rumine.
- L'entourage le supporte mal.
- S'enferme, a peur.
- Se culpabilise, se sent responsable.
- Perd l'estime d'elle-même, et sa dignité.
- Perd ses moyens, doute de soi, tout est retourné contre elle.
- Devient inattentive, inefficace, est poussée à l'incompétence et à la faute professionnelle.

Quand le salarié a des difficultés extérieures au travail, ce qui allait ne va plus

Les reproches qui lui sont faits par le harceleur ou les témoins ou même les proches

Personnalité trop forte.

Qui s'emporte (du fait des provocations).

Mise au placard alors que les autres sont débordés.

Est responsable de ce qui lui arrive.

Complice, maso.

On dit qu'elle est difficile à vivre.

N'accepte pas l'unité du groupe.

Ne se laisse pas faire.

Ne peut se faire admettre par le groupe.

Possède quelque chose que les autres n'ont pas.

Style et méthode non approuvées par les autres.

La victime détruirait l'ambiance de travail.

Comment faire ? Comment s'en sortir ?

L'idéal est de réagir rapidement avant que la victime décide, contrainte et forcée, de partir de son poste, du service, de l'entreprise.

Il faut constituer un dossier journal:

- Noter toute forme de provocations et d'agressions, souvent impalpables et difficiles à décrire.
- Accumuler les traces, les indices, noter les injures, photocopier les écrits.
- Demander l'aide et la participation des témoins dans le service, mais aussi parmi les amis, la famille, les médecins qui peuvent relater ce qu'ils voient et ont constaté, notamment en matière de dégradation de l'état de santé.
- Fermer ses tiroirs, prendre ses dossiers.
- Essayer d'éviter la démission ou le départ du service. A noter que partir n'empêche pas de poursuivre la procédure contre le harceleur.
- Trouver un interlocuteur sachant écouter.

Tenter de trouver de l'aide dans le service : syndicats, représentants du personnel, comité hygiène sécurité, collègues, hiérarchie, DRH, médecin du travail. Ce dernier peut délivrer une fiche médicale d'inaptitude partielle au poste de travail, ce qui revient à soustraire immédiatement la victime de l'emprise de son agresseur, (quand cela est possible). Il peut également conseiller à la victime de se faire arrêter par son médecin traitant.

La victime doit porter plainte au commissariat (qui ne peut refuser de l'enregistrer), et/ou déposer une plainte directement par courrier au procureur de la République (au Tribunal de Grande Instance).

Si le chef de service sanctionne ou fait subir une mesure discriminatoire directe ou indirecte, ou dans le cas où des témoins ont relaté ou témoigné pour dénoncer des agissements de harcèlement, il est possible de porter plainte auprès de la police.

Il est souhaitable, de porter plainte avant les sanctions. Cela permettra ensuite d'expliquer que le motif invoqué à l'appui des sanctions n'est pas celui invoqué dans la lettre informant de la sanction

IL EST CONSEILLE DE PRIVILEGIER L'ACTION COLLECTIVE POUR RESISTER.

QUE PEUT FAIRE LE SYNDICAT ?

Repérer la victime et l'aider.

Analyser objectivement la situation pour déterminer s'il s'agit réellement de harcèlement moral au vu de la définition du Code du Travail ou du Code Pénal : écouter la victime, les témoins, les collègues. Reprendre les indices, les preuves. Aider la victime à formuler, à raconter précisément ce qu'elle vit. L'aider à faire un journal rétroactivement avec les dates des divers faits...

Réagir : Faire pression à plusieurs sur le harceleur en intervenant pour casser la relation harceleur-victime, créer un rapport de force face à l'agresseur. Il faut lui faire savoir qu'on a connaissance des ses agissements et qu'ils pourraient être rendu public. Il faut lui faire comprendre que la victime n'est ni seule ni isolée.

Attention cependant à ne pas tomber dans la diffamation écrite !

Avertir, sans illusion, la hiérarchie puisque dans la plupart des cas celle-ci soutient l'agresseur. Il convient malgré tout de mettre la hiérarchie devant ses responsabilités. Par exemple, et s'il y a urgence pour la santé de la victime, demander la soustraction immédiatement de la victime de l'emprise de son agresseur.

Pétition de **soutien** à la victime, saisir la presse s'il le faut (en prenant des précautions).

Faire jouer le droit de retrait pour la victime si elle a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa santé, en avertissant sa hiérarchie (article 5-6 du décret du 28 mai 1982, pour la fonction publique).

Par ailleurs, la victime peut informer un représentant du personnel du danger. Saisi par ce dernier, la direction est obligée de procéder à une enquête et de convoquer un C.H.S. extraordinaire, dans un délai de 24 h (article 5.7 du décret du 28.5.82 du statut de la fonction publique).

Saisir le C.H.S qui peut charger certains de ses membres d'effectuer des enquêtes, (Pour la fonction publique, les articles 30 et 51 du décret du 28.05.82 modifié - payé par la DD ou la DR).

Rédiger un signalement article 40 du Code de Procédure Pénale signalant le délit : **ceci concerne les seuls agents de l'Etat**. Ce signalement peut être rédigé par la victime mais aussi par un ou plusieurs témoins.

Il faut voir enfin les suites judiciaires au pénal ou au civil qui peuvent être engagées pour demander des dommages et intérêts.

Le fait, pour le chef de service, de ne pas prendre les mesures adéquates en cas de harcèlement, peut être considéré comme une non assistance à personne en danger (article 223-6 du Code Pénal).

Le harcèlement sexuel

Il faut décrire là aussi, ce que l'on a vécu; faire un journal circonstancié, daté, quotidien. Les témoins visuels ou auditifs, les personnes à qui l'on a relaté les faits tout de suite après les agressions doivent aussi écrire précisément pour garder les faits en mémoire (voir page 4).

A noter que les derniers textes votés ont fait disparaître la notion de pouvoir hiérarchique du harceleur sur la victime.

Article 222-33 du Code Pénal

Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle et punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

L'article 222-33- 1 du Code pénal est également applicable à l'Etat en tant que personne morale.

Article 6 ter pour la fonction publique

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 a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public."

2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Le harceleur peut faire une fixation sur une seule personne, ou est coutumier du fait.

Les jeunes, les femmes seules avec ou sans enfant, les apprenties, constituent la cible privilégiée des harceleurs, mais il n'y a pas de règles ...

Le harcèlement sexuel peut notamment servir de moyen de pression dans les situations suivantes : embauche, chantage à l'emploi, à la promotion, au licenciement...

DECRIRE LE HARCELEMENT

La description doit être très précise, pour que le juge se fasse une idée des faits et de la progression des faits

Décrire les agissements : répétés, successifs, crescendo, continus, incessants, appuyés, escalade...

Agressions verbales sexuelles ou sexistes ; les décrire et dater très précisément:

- Avances,
- avances d'ordre sexuel,
- provocations,
- allusions sexuelles,
- pressions psychologiques,
- chantages,
- promesses en échange,
- questions sur sa vie privée, sexuelle, ses pratiques sexuelles, ses sous-vêtements,

- plaisanteries grossières, gauloises,
- obscénités,
- propositions claires, explicites, voilées, à peine voilées, répétées, insistantes.

Indices matériels, tangibles

- visites à domicile,
- trouver des prétextes pour se retrouver à deux,
- photos, dessins, affiches sexuelles, pornos,
- lettres pornos,
- appel téléphonique à domicile, le jour, la nuit, garder la trace si vous avez un répondeur,
- cadeaux,
- humiliations publiques ou privées, prises à partie, vexations devant les collègues, les clients,
- invite à regarder des sites porno ou message porno sur ordinateur,
- Turn-over des victimes dans le service.

Agressions physiques : tentative ou par surprise

- collage, frottements,
- baisers furtifs,
- embrassades,
- caresses,
- attouchements,
- pincements,
- coincer dans un coin, dans un bureau,
- s'asseoir sur ses genoux,
- regards ciblés et insistants,
- poses, postures.

Agressions violentes et ayant une qualification pénale propre

- viol,
- violence (coups et blessures),
- attentat à la pudeur,
- montrer son sexe (exhibition sexuelle).

Ces infractions constituent des délits spécifiques dans le Code Pénal. Le viol n'est pas un simple délit mais un crime.

Les pressions, pour faire céder ou pour faire payer un refus (car la notion de pouvoir peut toujours exister), peuvent se traduire par :

Un surcroît des tâches, des contrôles tatillons.
 Des changements d'horaires.
 Des insultes, sarcasmes devant les collègues.
 Des reproches sur la qualité du travail.
 Un chantage à l'emploi, à la promotion, au licenciement.
 ...

LES CONSEQUENCES

Conséquences du refus sur la situation de travail et/ou les conditions de travail

- isolement, mutation,
- licenciement,
- humiliations,
- brimades,
- avertissements successifs,
- mise à l'écart, exclusion, isolement,
- déqualification,
- sanctions diverses,
- licenciement pour faute,
- menaces de licenciement,
- chantages divers,
- déqualification,
- détérioration du climat de travail.

Effets sur la victime

- dégradation de l'état de santé,
- dépression,
- troubles de santé, maladies somatiques,
- ulcère,
- arrêts de travail,
- repli sur soi,
- perte du sommeil,
- incapacité à en parler à ses collègues, au médecin, au médecin du travail, à sa famille, aux représentants du personnel, CHSCT, à son supérieur...

Que souhaite la victime ?

- Partir de l'entreprise, du service,
- Etre mutée.

- Ou au contraire, rester sur son poste,
- Obtenir le départ du harceleur,
- Obtenir une sanction du harceleur,
- Obtenir des excuses,
- Obtenir une réparation civile ou pénale par condamnation avec dommages intérêts.

- Obtenir un règlement à l'amiable,
- Obtenir la cessation des agissements et retrouver des conditions de travail normales

Le départ du service n'interdit pas les poursuites judiciaires contre le harceleur.

Quelques Lettres-types Pour Intervenir

Attestation de Témoignage (avec photocopie de la pièce d'identité)

Moi, XXX, soussigné,...

Ai eu connaissance de faits de harcèlement moral, sexuel, : *

.....
.....
.....

Je sais que ce témoignage sera produit dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Je me déclare prêt à le renouveler en cas de besoin.

Je sais que tout faux témoignage m'expose à des sanctions pénales.

SIGNATURE

- (au choix, ou les deux, selon les cas)

Lettre du syndicat, ou du personnel au Procureur de la République

SUD TRAVAIL

Paris le

A

Monsieur le Procureur

Conformément à l'article 40 du Code de Procédure Pénale, **en tant que syndicat représentatif** des agents du Ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, nous tenons à vous **informer que nous avons eu connaissance** du délit suivant dans l'exercice de nos fonctions:

OU

Conformément à l'article 40 du Code de Procédure Pénale, en tant qu'agents du Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, nous tenons à vous informer que nous avons eu connaissance des faits suivants qui constituent un délit :

Au choix et selon les circonstances,/: le faire à plusieurs pour être plus fort face à la hiérarchie

- harcèlement moral
- harcèlement sexuel

Les faits sont les suivants:

.....
.....

Nous portons les documents suivants à votre connaissance...

Nous portons ces faits à votre connaissance pour que vos puissiez y donner les suites utiles.

Nous sommes prêts à témoigner.

Notre syndicat compte se porter partie civile dans cette affaire.

Voilà deux courriers écrits par SUD TRAVAIL, il y a quelques mois....

Objet : Harcèlement moral dans vos services

Mesdames, Messieurs les directeurs régionaux et départementaux

En tant que chef de service vous êtes être amenés au vu de la loi sur le harcèlement moral à être particulièrement vigilant.

Notre métier, mais aussi nos fonctions de syndicalistes nous donnent tous les jours des exemples, des stratégies des harceleurs.

Dans nos services, ce type de "comportements" existe, et vous le savez. Nous vous demandons d'être particulièrement attentifs. Il serait d'ailleurs utile dès à présent de faire un point en réunion de service et dans les CHS compétent pour votre service, afin de donner à chaque agent les recours possibles. C'est l'agresseur qui doit être sanctionné, muté pas la victime.

Pour notre part, nous serons extrêmement attentifs et nous emploierons les moyens qui conviendront pour que toutes les victimes soient protégées, et nous agirons en conséquence, avec les agents, contre les harceleurs et ceux qui autour d'eux les aident ou les confortent.

Vous admettez que nous serons ainsi dans notre rôle de syndicaliste.

SUD TRAVAIL

Paris le

Monsieur X
DDTEFP

Monsieur le Directeur,

Suite à l'agression dont Mme Z :: :: :: :a été victime mercredi 15 décembre, vous voudrez bien considérer qu'il s'agit d'un accident imputable au service; deux arrêts du Conseil d'Etat (CE 14/6/95 et CE 14/12/95) sont tout à fait éclairants à cet égard.

En conséquence, vous voudrez bien fournir un triptyque à l'intéressée afin qu'elle puisse le remplir, être remboursée de tous ses frais médicaux, et lui permettra d'être couverte s'il y avait des suites médicales.

Elle ne pourra bien entendu subir aucune perte de salaire, ni de baisse de primes.

Il nous semblerait aussi correct de votre part de prendre de ses nouvelles, car l'agression a été particulièrement rude. Votre adjoint peut vous le confirmer.

Nous demandons à ce que le harceleur soit écarté de toute fonction d'encadrement et qu'une procédure disciplinaire soit engagée à son encontre
Vous voudrez réunir le CHS le

Veillez croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de nos sentiments distinguée.

Pour le conseil national

Situation de danger grave et imminent

Le droit de retrait

Un agent de l'Etat peut se retrouver dans la situation de danger grave et imminent en cas de harcèlement moral ou sexuel.

Il faut user du droit de retrait. Un droit ne s'use que si l'on ne s'en sert pas.

L'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 modifié pour les agents de l'Etat :

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou il s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être faite à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'article 5-7 du décret du 28 mai 1982 modifié :

"Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de la situation de travail définies au premier alinéa de l'article 5-6, il en avise immédiatement le chef de service, ou son représentant et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. Il est procédé à une enquête immédiate par le chef de service, en compagnie du membre du CHS ayant signalé le danger. Le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi selon les modalités prévues à l'article 5-5 ci-dessus et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures appropriées.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

L'agent, le salarié, ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger pour sa santé peut se retirer. Ce n'est pas à quelqu'un d'autre de juger, au moment des faits de la décision de retrait.

Le danger grave et imminent signifie que l'agent se trouve dans une situation telle qu'il ne peut continuer à travailler dans les conditions qui lui sont faites, et que sa santé est altérée par cette situation.

- harcèlement moral dans un service.
- harcèlement sexuel
- Refus de reclasser un agent qui a un avis d'inaptitude partielle sur son poste de travail par le médecin de prévention pour harcèlement de son chef de service : danger grave et imminent à reprendre le travail dans de telles conditions.

Enquête du C.H.S.

COMPETENCE DES C.H.S : article 30 du décret du 28 mai 1982

Ils ont à connaître des questions relatives à :

- L'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité
- Aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents.
- Aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien être au travail.
- Aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;
- Aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.

Les comités procèdent en outre à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans leur champ de compétence.

A cette fin ils délibèrent chaque année d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels, présentés par le président du C.H.S.

Le CHS peut donc procéder à une enquête notamment a matière de harcèlement moral et sexuel.