

Accompagnement des cas de harcèlement : quelques pistes

Note à destination des responsables de section du SNESUP-FSU
en version provisoire à améliorer (octobre 2016)

Textes officiels de référence

(à télécharger et lire pour les connaître bien face à l'administration) :

- **en matière de harcèlement :**
 - loi 83-634, articles 6 à 6 sexies
 - Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
 - Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
 - Circulaire n°2015-193 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche (NOR : MENS1522912C)
- **en matière de protection fonctionnelle :**
 - Circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/05/cir_26293.pdf
 - La loi du 2016-483 du 20 avril 2016 qui modifie (entre autres) la loi 83-634 renforce la protection fonctionnelle due aux agents de la fonction publique (titulaires ou pas) : articles 20 à 27
- **sur les CHCT et la médecine de prévention**
 - Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
 - Métier : médecin de prévention par le Dr Béatrice BIÉ, mensuel LE SNESUP n° 646 de juin 2016 : <http://www.snesup.fr/Presse-et-documentation?aid=7589&ptid=5&cid=2320>
- **en matière disciplinaire :**
 - Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat
 - sur la commission de discipline de l'établissement : Code de l'Éducation, articles L712-4, L712-6-2 , R712-9 à R712-46, en ce qui concerne les universités (R715-13, R716-3, R717-11, R718-4 pour d'autres types d'établissements)
 - pour les enseignants-chercheurs : CNESER disciplinaire, Code de l'Éducation, articles L232-2 à L232-7
 - pour les PRAG-PRCE : CAPA-CAPN , décret 82-451
 - pour les contractuels : décret 86-83
- **en matière de mise en congé d'office :**
 - décret 86-442 (comités médicaux, commissions de réforme, congés de maladie des fonctionnaires), article 34, en particulier
- **en matière de droit d'accès au dossier du fonctionnaire et au dossier médical :**
 - loi 83-634, article 18
 - Code de la santé publique, Article L1111-7

Penser à utiliser aussi le mémo du sup, en prenant soin de vérifier les textes officiels cités car ils ont pu évoluer depuis fin 2010 (période de rédaction du mémo). En particulier, il y a dans le mémo du sup des éléments sur les questions de service d'enseignement, de droit à la recherche, etc. qui ne sont pas abordés ici.

DÉFINITION DE LA NOTION DE HARCÈLEMENT

Pour le harcèlement moral, elle est principalement posée par l'article 6 quinquies de la loi 83-634 :
le harcèlement moral est constitué d'agissements répétés envers un agent « *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.* »

Pour le harcèlement sexuel, c'est la loi 2012-954 qui le définit :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

ÉCUEILS À ÉVITER ET QUELQUES CONSEILS

En tant que militants actifs dans nos sections, nous sommes de plus en plus souvent confrontés à des situations où apparaît une présomption de harcèlement moral ou sexuel. Il est important de bien conseiller les collègues.

En matière de traitement du harcèlement, chaque cas est évidemment différent et très lié à un contexte particulier. C'est pourquoi il est difficile de proposer une méthode de traitement de ces problèmes, qui pourrait convenir à tous les cas. Voici néanmoins quelques écueils à éviter et quelques préconisations pour essayer de rendre votre action la plus efficace possible.

ÉVITER D'UTILISER LE MOT HARCÈLEMENT en public et par écrit :

Lorsqu'un.e collègue vient trouver le syndicat pour se plaindre de harcèlement, il-elle est souvent sincère dans l'expression de son ressenti, et se sent vraiment harcelé.e. Néanmoins, cette notion étant une qualification juridique ayant fait l'objet de jurisprudences, **il faut éviter d'utiliser cette expression en dehors des conversations privées que vous pouvez avoir avec le-la collègue. En particulier, il faut persuader le-la collègue qui s'en plaint de ne pas utiliser ce mot en public, et de surtout ne pas l'écrire.** Il vaut mieux se servir, lorsqu'on s'exprime sur le cas en public ou par écrit, de termes plus neutres (difficultés relationnelles importantes dans le cadre professionnel, souffrance au travail, propos déplacés et offensants, par exemple). En effet, c'est une contre-attaque classique des harceleurs que de traîner en justice pour diffamation la personne qui se plaint de harcèlement. Et dans un certain nombre de cas, c'est la victime qui s'est trouvée condamnée, dans la mesure où il est particulièrement épineux de prouver juridiquement le harcèlement.

Ce qui amène à un conseil important :

Documenter les faits, et laisser des traces écrites ne nuisant pas à la victime

Le harcèlement consiste fréquemment en une accumulation de petits faits dont chacun, pris isolément, peut être jugé comme anodin ou ridicule. C'est leur caractère répété qui est constitutif du harcèlement. Il faut donc rassembler le plus d'éléments possibles : courriels, tableaux de service, CR de réunions, certificats médicaux, témoignages...

Cela sert tout d'abord à établir les faits, pour prouver à des responsables qu'il y a nécessité d'intervenir, et éventuellement à mener une action en justice. Bien évidemment, s'il faut arriver au tribunal dans une

affaire de harcèlement, c'est une forme d'échec de l'action syndicale, et il faut tout faire pour éviter d'en arriver là. Mais il faut envisager l'échec éventuel des démarches syndicales entreprises pour apaiser la situation, et faire en sorte qu'un dossier juridiquement solide soit constitué si le recours au tribunal le seul moyen possible de faire reconnaître les faits et permettre la reconstruction de la victime. Par ailleurs, lorsque la direction de l'établissement réalise que des traces écrites commencent à être laissées à divers niveaux et sont susceptibles de mettre en évidence son inaction, cela a tendance l'inciter à intervenir...

Cela suppose donc de constituer préventivement ce dossier, forcément constitué de pièces écrites, et faire en sorte de ne pas donner d'éléments de défense à la partie adverse :

Pour cela, il faut

- faire élaborer par la victime un recueil chronologique des faits
- lui demander de rassembler tous les documents écrits permettant de corroborer les faits décrits (en particulier courriels, tableaux de service, CR de réunions, certificats médicaux, éventuellement photos), et si possible de recueillir des témoignages écrits lorsque les faits décrits n'ont pas donné lieu à des traces écrites
- **éventuellement, convaincre la victime de ne plus envoyer de message écrit au(x) collègue(s) qu'elle accuse de harcèlement sans vous demander son avis sur le contenu et la forme du message, de façon à ce que vous puissiez « lisser » son expression et lui éviter des ennuis supplémentaires**
- dans la perspective éventuelle d'un dépôt de plainte au commissariat ou auprès du procureur, recueillir des témoignages écrits selon le document téléchargeable sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307>

Quelques conseils que l'on peut donner aux victimes de harcèlement :

- Eviter de rencontrer les harceleurs seul à seul (sortir de la pièce au besoin).
- Si une entrevue est nécessaire dans le cadre du service, toujours se faire accompagner d'un collègue ou d'un représentant syndical.
- Et systématiquement rédiger un compte-rendu, qui sera adressé pour commentaires à l'ensemble des participants.

Démarches à engager

- Prendre rendez-vous avec le médecin de prévention. Il a peut-être déjà connaissance de problèmes similaires dans le même service. Et il pourra mener sa propre enquête en convoquant d'autres collègues.
- Contacter les représentants du personnel au CHSCT. Le CHSCT pourra décider de faire une visite du service concerné et d'entendre l'ensemble des protagonistes.
- **En cas d'incident**, faire une déclaration au registre « santé et sécurité au travail ». Ce registre doit être présent dans chaque service (au besoin, se renseigner auprès de l'assistant de prévention qui en a la garde). Les déclarations sont examinées périodiquement lors des séances du CHSCT.
- **En cas d'incident grave** (par exemple agression verbale, voire physique) se rendre immédiatement chez un médecin (pas le médecin de prévention) pour faire une déclaration d'accident de travail, assortie éventuellement d'un arrêt de travail et demander à rencontrer le médecin de prévention, qui pourra éventuellement faire une préconisation auprès de l'administration. Parallèlement, alerter un représentant du personnel au CHSCT qui pourra faire une déclaration au registre des « dangers graves et imminents ». L'administration est alors obligée de mener une enquête immédiate avec le représentant du personnel qui a consigné la déclaration.
- Le chef d'établissement a l'obligation de protéger les agents contre les agissements de harcèlement moral. Au besoin lui rappeler que sa responsabilité (y compris pénale) peut être

engagée s'il omet de prendre les dispositions nécessaires pour protéger la santé des agents. Il a une obligation de résultat.

- Une façon de mettre le chef d'établissement devant ses responsabilités est de **demander la « protection fonctionnelle »** au titre de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Dans le cadre de la protection fonctionnelle l'administration doit à la fois prendre toute mesure nécessaire pour protéger l'agent et assurer une assistance juridique, notamment par la prise en charge des frais d'avocat.
 - La loi du 20 avril 2016 renforce la protection fonctionnelle, lorsque l'agent est victime d'attaques, c'est-à-dire d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.
 - L'établissement est tenu de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Le nouveau texte consacre la jurisprudence du Conseil d'État qui a estimé que les attaques à l'encontre de l'agent couvertes par la protection fonctionnelle pouvaient porter atteinte à son intégrité physique et psychique, incluant en particulier le harcèlement moral (CE, 12 mars 2010, n° 308974, concernant le harcèlement moral). En cas d'attaques, l'administration choisit les moyens les plus adaptés pour les éviter ou les faire cesser comme par exemple : changement des coordonnées professionnelles de l'agent, changement d'affectation, soutien de l'agent, mise en place d'un conseil juridique, d'une assistance judiciaire, et indemnisation du préjudice subi.
- Lorsqu'un élément de discrimination est présent (âge, sexe, handicap, race, activités syndicales etc.) il est possible de demander l'intervention du Défenseur des Droits.

En cas de besoin, on peut appeler le secteur « affaires personnelles » du SNESUP (Tél : 01 44 79 96 13).