

Mots clés :

Comportement  
social;  
Harcèlement;  
[Social Behavior;  
Stalking]

## Harcèlement moral : concept et législation

Le « harcèlement moral » a été conceptualisé durant la dernière décennie du 20<sup>ème</sup> siècle. Le terme traduit le *mobbing* anglophone des travaux nordiques des années 1970-80, notamment de ceux du psychologue Suédois Heinz Leyman<sup>1</sup>. Marie-France Hiri-goyen, psychologue et psychiatre, l'a popularisé en France en 1998<sup>2</sup>. Les questions de souffrance mentale au travail sont un sujet central dans nos sociétés et les médecins doivent en connaître les signes d'alerte, les troubles anxio-dépressifs liés au travail, etc. Mais l'expression « harcèlement moral » est une expression juridique, en aucun cas médicale... Il est d'autant plus important d'en connaître les définitions et les limites.

### Le concept de harcèlement moral

Selon Leymann<sup>1</sup>, il s'agit de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne, la cible. Pris isolément, ils pourraient sembler anodins, mais leur répétition constante a des effets pernicieux. Leymann a établi une liste très détaillée de 45 agissements constitutifs du *mobbing*<sup>2</sup>. Marie France Hyrigoyen<sup>3</sup> définit le harcèlement moral au travail comme « toute conduite abusive qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail ». L'expression de cette souffrance peut motiver la consultation, mais on n'en connaît pas réellement la prévalence en médecine générale. La dernière enquête SUMER<sup>4</sup> réalisée en 2009-2010 par 2400 médecins du travail du secteur privé auprès de 48 000 salariés montre une proportion croissante des salariés qui déclarent subir des comportements hostiles ou ressentis comme tels sur leur lieu de travail : 16% en 2003, 22% en 2010, augmentation concernant particulièrement les *comportements méprisants* (+5%) et, dans une moindre mesure, les situations de *déni de reconnaissance du travail* (+3%) et les *atteintes dégradantes* (+1%). Pourtant, la grande majorité des salariés estiment que « les collègues avec qui [ils] travaille[nt] sont amicaux » (90% en 2003 et 88% en 2010) ou que « [leur] supérieur [les] aide à mener [leur] tâche à bien » (75% en 2003 et 77% en 2010). Les professionnels les moins qualifiés de l'industrie et les employés de commerce et de service sont les plus exposés.

### Une définition juridique

Le harcèlement au travail est défini comme un harcèlement moral (article L.1152-1 du Code du travail, loi de modernisation sociale de 2002 modifiée par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003, applicable à tous les salariés, publics ou privés). Selon cette définition, il peut y avoir harcèlement indépendamment de l'existence d'une intention de son auteur, par exemple le simple fait d'une dégradation des conditions de travail ayant porté atteinte aux « droits » et à la « dignité », à la « santé physique ou mentale », etc<sup>5</sup>. L'article 222-33-2 du Code pénal punit le harcèlement comme délit (jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 15000 euros d'amende), ce qui nécessite que l'intentionnalité délictueuse soit prouvée, ce qui est parfois difficile<sup>5</sup>. C'est à l'employé d'établir par des faits précis la présomption de harcèlement. L'atteinte à la santé peut être démontrée par une série d'arrêts de travail avec consultations de psychologues ou de psychiatres. L'employé doit informer son employeur de la situation (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2007). Celui-ci a en effet une obligation de résultats pour la prévention et la gestion du harcèlement dans son entreprise sous peine de mise en cause judiciaire, même si le harcèlement n'est pas de son fait. Le document obligatoire (depuis 2001) pour l'évaluation des risques professionnels doit comporter l'évaluation du risque psychosocial et la prévention mise en place par l'entreprise. Si les faits sont établis, c'est à l'employeur de prouver qu'il ne s'agit pas d'une telle situation<sup>6</sup>.

### Que conclure pour notre pratique ?

**Les causes** du harcèlement sont multiples, qu'il s'agisse de déviance individuelle du ou des harceleur(s), ou de facteurs organisationnels rendant plus probable la survenue du harcèlement. Des signes précurseurs de dysfonctionnement – presque toujours un conflit de travail au départ – ont été repérés : isolement, manque de dialogue, dureté des relations, manque de respect, inutilité des tâches, mise à l'écart de processus de décision<sup>6,7</sup>.

Cette violence constitue un **facteur de risque majeur** de troubles dépressifs et anxieux. Il y a association positive entre violence (1<sup>ère</sup> cause externe de suicide) et stress. Les salariés qui se disent « harcelés » déclarent plus que les autres un mauvais état de santé responsable d'arrêts maladie. Le harcèlement a un impact négatif sur leur bien-être professionnel, psychologique et physique, qu'ils se soient plaints, aient été victimes de représailles, ou aient dissimulé leur souffrance. L'enjeu est de les dépister le plus tôt possible et de les aider dans ces situations. Nous y reviendrons.

### Références

- 1- Leymann H. *Mobbing*. Paris: Seuil; 1996.
- 2- Par exemple sur [http://www.euowrc.org/12.work\\_place/1.travail/04.travail\\_fr.htm](http://www.euowrc.org/12.work_place/1.travail/04.travail_fr.htm)
- 3- Hiri-goyen MF. *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros; 1998.
- 4- DARES. *L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête SUMER*. Analyses. 2012;23:6.
- 5- Code du travail. *Harcèlement moral*. Sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- 6-Giorgio MT. *Harcèlement moral, souffrance au travail*. Sur *Droit-Médical.com* ; 2008 (maj 2012).
- 7- Askenazy P et al. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport au Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. 2011.