

Effet sur la Santé

Une des caractéristiques est un envahissement du champ de pensée par les soucis au travail avec une évolution en 2 phases :

↳ La **phase d'alerte** correspond aux symptômes du stress comme la nervosité, l'irritabilité, l'anxiété, les troubles du sommeil, hypertension artérielle, un désengagement social, la prise d'alcool ou de traitement anxiolytique. Dans cette phase, le salarié tente de tenir, devient hyper-vigilant dans son travail, se fatigue, s'épuise, ne parle plus à personne. Cette attitude d'hyper-combativité peut faire croire à une paranoïa.

↳ La **phase de décompensation** évolue en deux temps avec des troubles psychiques manifestes :

- ⌚ **1er temps** ▶ **névrose traumatique** : angoisses, terreurs, pensées récurrentes des scènes professionnelles, insomnies.
- ⌚ **2ème temps** ▶ **troubles psychiatriques graves**.

Prévention & Traitement

▶ La prévention passe :

- 🗣️ **par l'information,**
- 🗣️ **par la formation** du personnel d'encadrement en référence aux articles du Code du Travail :
- ⚠️ **Art L231-3-1** : obligation générale de santé et sécurité des travailleurs de la part des employeurs ;
- ⚠️ **Art L122-51** et **L230-2** : obligation de prévention des agissements de harcèlement moral à la charge de l'employeur ;
- ⚠️ **Art L 236-2** : le règlement intérieur mentionne l'interdiction de la pratique du harcèlement, le rôle préventif du CHSCT, des délégués du personnel, du CE...

▶ Que faire en cas de Harcèlement Moral

🗣️ Possibilité de faire appel à différents intervenants

Dans l'Entreprise	Hors Entreprise
▶ Employeur	▶ Médecin généraliste
▶ Médecin du Travail	▶ Inspecteur du travail
▶ Infirmière du travail	▶ Association d'aide aux victimes
▶ CHSCT et/ou délégués du personnel (art.L422-1-1 CT)	▶ Délégués syndicaux

▶ Chaque intervenant a un rôle :

- ⚠️ **L'employeur** a pour obligation de faire cesser le harcèlement.
- ⚠️ **Le médecin ou l'infirmière du travail** peuvent recevoir le salarié à sa demande, avec un rôle d'écoute, d'aide à l'évaluation et orientation vers d'autres intervenants. Dans certains cas, le médecin peut proposer une mutation, un changement ou un aménagement de poste, une inaptitude, pour soustraire le salarié du risque de harcèlement.
- ⚠️ **Le médecin généraliste** ou le psychiatre peuvent jouer un rôle d'écoute, de soins et dans certains cas, prescrire un arrêt maladie et prendre contact avec le médecin du travail.
- ⚠️ **L'inspecteur du travail** peut jouer un rôle de conseiller et aider à l'orientation vers d'autres intervenants.
- ⚠️ **Les représentants du personnel**, les délégués syndicaux, les membres du CHSCT, les associations d'aide aux victimes ont un rôle de soutien, de conseil et d'aide.

- 🗣️ **Possibilité de mettre en place une procédure de médiation en accord entre les deux parties.** Le dépôt d'une plainte peut être fait auprès des tribunaux qui jugeront de la réalité du harcèlement et pourront appliquer les sanctions prévues par la Loi.

Certaines conséquences du harcèlement moral sur la santé peuvent être reconnues d'origine professionnelle.

PREVENTION
DES RISQUES

Le Harcèlement Moral au Travail



Rédacteurs :
Dr C BERTHET
Dr N PELISSIER
Illustration :
Dr JY FREMAUX
Médecins du Travail

ANNECY
Santé au travail

12 quai de la Tournette-74000 ANNECY

☎ 04 50 45 13 56 📠 04 50 45 91 09 – www.asmi-annecy.asso.fr

Édition mars 2006

Le Harcèlement Moral au travail

Docteurs Corinne BERTHET et Nathalie PELISSIER

Définition

Le harcèlement moral se définit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. (Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et Code du Travail L122-49).

Mais pour parler d'un harcèlement moral, il faut que les agissements soient répétés avec l'intention de nuire et ciblent une personne en particulier, car tous les comportements agressifs, tous les conflits, toutes les pressions ne relèvent pas du harcèlement.

Circonstances de survenue

» Contexte :

- ↳ **Individuel** par une personnalité perverse ou obsessionnelle qui cherche à détruire gratuitement une autre personne.
- ↳ **Stratégique** pour « pousser dehors » un salarié en contournant les procédures légales de licenciement.
- ↳ **Institutionnel** : contexte de management qui instaure la compétitivité, le chacun pour soi, des objectifs irréalistes mettant en situation d'échec permanent, la peur de perdre son emploi, ce qui induit des conduites de domination ou de soumission.
- ↳ **Transversal** au sein d'une équipe qui isole un bouc émissaire (mobbing).

» Situations de harcèlement

- ↳ **L'isolement** : comme le refus de toute communication, changement des horaires de travail, absence de convocation aux réunions, absence de consigne, « mise au placard », ...
- ↳ **Les méthodes relationnelles** : tutoyer sans réciprocité, supprimer les salutations culturelles (bonjour, au revoir, merci), critiques incessantes, brimades, humiliations, insultes, menaces...
- ↳ **Les persécutions** : comme la surveillance des communications téléphoniques, la fouille du bureau, des effets personnels, le chronométrage du temps de pause, l'annotation des faits et gestes...
- ↳ **L'attaque du poste de travail** : comme, la privation ou le surcroît de travail, le travail inutile et dépourvu de sens, les missions au dessus des compétences, la mise en échec systématique, la suppression des outils de travail, la demande urgente en fin de journée...
- ↳ **Les sanctions** : comme des avertissements pour des motifs futiles envoyés par lettre recommandée, des vacances supprimées au dernier moment, des notes de service à répétition...

Existe-t-il des personnalités favorisantes ?	Les harceleurs ont plutôt le profil :
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Il n'y a pas de profil type de harcelé : ce peut être une personne fragile ou une personne forte et affirmée. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Du pervers qui détruit gratuitement pour le plaisir, ↳ Du « petit chef », avec une personnalité fragile, incertaine et qui a besoin de dominer pour se rassurer, ↳ D'une équipe de harceleurs qui agit sur une personne.



EN PRATIQUE,
VOUS POUVEZ
VOUS
ADRESSER A

MEDECIN OU
INFIRMIERE
DU TRAVAIL
**Anancy Santé
au Travail**

12 quai de la tournette
74000 ANNECY

☎ 04 50 45 13 56

☎ 04 50 45 91 09

santetravail@asmi-anancy.asso.fr

INSPECTION
DU TRAVAIL

48 avenue de la
République

74960 CRAN GEVRIER

☎ 04 50 88 28 28

☎ 04 50 88 28 96

ASSOCIATIONS D'AIDE
AUX VICTIMES

VIA 74

Victime Information Accueil

74 : Association

départementale d'aide aux
victimes et de médiation

7 rue de Bonlieu

74000 ANNECY

☎ 04 50 52 90 75

SOLIDARITE
SOUFFRANCES
AU TRAVAIL

Section Rhône Alpes

Permanence téléphonique :

☎ 04 76 49 09 20

www.asso-sst.net

Pour en savoir plus :
www.inrs.fr