

# Harcèlement moral

## Du combat individuel à l'engagement

Les docteurs Marie-Christine Soula, médecin inspecteur régional, également chargée de consultation en pathologie professionnelle à l'hôpital Raymond-Poincaré de Garches, et Hélène Cadi, médecin-conseil au service médical régional d'Ile-de-France, ont abordé la question du harcèlement moral en milieu de travail au cours d'un débat organisé par la CRAMIF. Marie-Christine Soula présente les enjeux collectifs de la prévention en ce domaine.

**Travail et Sécurité : La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 reconnaît la notion de harcèlement moral. Quel est l'apport principal de ce nouveau texte ?**

### Repères

#### Consultations spécialisées

La liste des consultations spécialisées peut être obtenue auprès des inspections médicales régionales du travail. Pour trouver leurs coordonnées : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) ; [www.inrs.fr/mp/](http://www.inrs.fr/mp/)

#### Pour en savoir plus :

- Grenier-Peze M. et coll. "Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral". Documents pour le médecin du travail n° 90, 2002, p 137-145.
- Gasparo C. et coll. "Étude d'une cohorte clinique de 94 patients harcelés. Approche sociologique quantitative". Documents pour le médecin du travail n° 95 (à paraître).

**Dr Marie-Christine Soula :** La notion de harcèlement moral est nouvelle, mais les atteintes à la santé des salariés définies par la loi sont quant à elles classiques. Il s'agit « d'agissements répétés, subis par un salarié, dont les effets se manifestent par une dégradation des conditions de travail et qui sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel ». Le texte énoncé par le législateur a pour intérêt principal d'indiquer clairement que les actes de harcèlement se caractérisent par leur répétitivité dans le temps. Il énumère, précisément, les conséquences de la dégradation des conditions de travail. Le code du travail permettait déjà de mener des actions contre ce type de risques. L'obligation de prévention était déjà mentionnée en termes de protection de la santé physique et mentale.

**Que pensez-vous de la pénalisation d'un phénomène qui concerne à la fois l'individu et le collectif de travail ?**

**Dr Soula :** La loi a plutôt rigidifié les rapports sociaux dans l'entreprise et les a rendus plus complexes. Il faut veiller à bien établir la distinction entre des agissements de harcèlement et des conflits basiques qui peuvent être résolus plus classiquement. J'attache beaucoup d'importance au diagnostic différentiel qui doit permettre de séparer ce qui relève du harcèlement et ce qui relève du stress ou de la violence au travail.

Cette loi stigmatise des faits qui concernent le niveau individuel. Or le harcèlement moral est un processus complexe qui présente une composante psychique, et qui concerne à la fois la relation sociale et l'organisation du travail.

**Existe-t-il des secteurs d'activité sensibles où les risques seraient plus élevés ?**

**Dr Soula :** Dans le cadre de la consultation de pathologie "Souffrance et travail" de l'hôpital Raymond-Poincaré de Garches (Hauts-de-Seine), nous assurons le suivi médical de patients généralement adressés par les médecins de santé au travail. L'étude de plus d'une centaine de cas que nous avons



« Près de la moitié des personnes concernées travaillent dans une entreprise de moins de cinquante salariés », a remarqué le Dr Marie-Christine Soula à travers l'étude collective d'une centaine de cas.

menée pour mieux cerner les répercussions professionnelles d'un harcèlement moral présumé montre que près de la moitié des personnes touchées travaillent

**Il faut veiller à bien distinguer les agissements de harcèlement de ce qui relève du conflit professionnel pouvant être résolu plus classiquement.**

# nt collectif

*Le harcèlement moral d'un salarié est désormais défini par le code du travail : il s'agit d'agissements répétés, dont les effets se manifestent par une dégradation des conditions de travail et qui sont susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité des personnes.*

sous-traitance, ont subi des évolutions rapides liées aux méthodes de gestion ou dues à des réorganisations. À titre d'exemple, citons le cas du secteur médico-social.

**Peut-on envisager d'identifier les activités présentant des risques au sein de l'entreprise ? Et quelles actions de prévention peut-on envisager ?**

**Dr Soula :** L'obligation d'évaluation des risques s'impose à l'employeur, qui doit, en outre, veiller à la protection physique et mentale des salariés. Les quelques établissements qui ont engagé des actions collectives de prévention montrent les pistes à suivre. À ce titre, le suivi des bilans sociaux annuels peut constituer une première source utile d'information. L'identification des manifestations de harcèlement moral est, en effet, indispensable. Elle est d'autant plus difficile qu'il s'agit de situations complexes où les faits sont volontairement cachés par les personnes impliquées et parfois niés par l'entourage. Il est indispensable de passer du niveau individuel au plan collectif. L'information



*Dr Hélène Cadi, médecin-conseil au service médical régional d'Île-de-France : « Bien que cette pathologie soit connue, la prise de conscience en milieu professionnel est récente : le premier cas de demande de reconnaissance en Ile-de-France date d'un an. »*

dans une entreprise de moins de cinquante salariés. Les secteurs concernés sont principalement ceux du commerce, de la grande distribution, des services et des organismes médico-sociaux. Il s'agit en majorité d'employés, de cadres, ou de salariés de professions intermédiaires. Ces secteurs, souvent en relation avec des clients ou travaillant en

## HARCELEMENT EN ENTREPRISE Développer l'information

**L**e harcèlement moral met en jeu un processus de dégradation de l'intégrité physique et mentale des personnes. Son principal ressort repose sur le silence passif de l'entourage, qui craint d'être entraîné à son tour par le même mécanisme.

Pour en briser la dynamique, il faut favoriser les échanges dans l'entreprise. D'où l'importance de développer des actions d'information, avec plusieurs objectifs.

- D'abord, distinguer le harcèlement moral des autres comportements conflictuels classiques habituellement rencontrés en milieu de travail.
  - Puis, définir les critères permettant de déterminer qu'une personne subit des agissements de harcèlement moral caractérisés.
  - Enfin, indiquer les ressources internes et externes, mises à la disposition de tous et susceptibles de mettre fin à ces situations : instances de prévention dans le domaine de la santé au travail, groupes de médiation, experts et consultants externes, etc.
- Rappelons que, bien que l'information soit essentielle, elle ne peut être que le point de départ d'une action collective qui touche l'organisation du travail.

sur les caractéristiques du harcèlement moral est un premier pas important. La mise en place de groupes de médiation interne a déjà montré son intérêt dans le milieu bancaire. Ces actions doivent être conduites en concertation avec les instances de prévention collective au sein de l'entreprise et notamment le CHSCT et le service de santé au travail. Le CHSCT peut bénéficier de

l'appui d'un acteur extérieur et le médecin est amené à jouer un rôle prioritaire. Enfin, rappelons qu'au-delà de la réparation, la déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle constitue une voie d'entrée pour l'action de prévention collective.

**Jean-Paul Richez**  
**Photos : Hugues Louette**

**Les secteurs concernés sont principalement le commerce, la grande distribution, les services et les organismes salariés de professions intermédiaires.**