

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral est le fait pour un agent de « subir des agissements répétés 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 » (article L 133-2 du CGFP).

Ces agissements sont interdits quel que soit le lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits. L'absence du critère « hiérarchique » dans la définition du harcèlement moral place la question sur le plan des relations interpersonnelles. Ces faits peuvent donc avoir été commis par :

- un supérieur hiérarchique,
- un collègue de rang équivalent,
- ou un subordonné dont vous êtes le supérieur hiérarchique.

Pour caractériser le harcèlement moral, **plusieurs éléments doivent être réunis :**

◆ **des agissements répétés** de harcèlement moral : Il s'agit d'abord du caractère répétitif des actes. Un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral.

◆ **une dégradation des conditions de travail** : Ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis.

Cette dégradation a des impacts sur trois domaines :

◆ **une atteinte aux droits et à la dignité :**

C'est-à-dire les droits essentiellement liés à la carrière de l'agent (avancement de grade et d'échelon, promotion professionnelle et formation continue, évaluation et notation, affectation dans un emploi ...) L'atteinte à la dignité comprend la dérision, les menaces, les injures, la déconsidération, la déstabilisation...

◆ **ou l'altération de la santé physique ou mentale**

◆ **ou la menace sur l'avenir professionnel de l'agent :**

l'atteinte aux droits statutaires peut avoir pour conséquence ultime de briser une carrière, de dégrader toute potentialité de progression, d'annihiler les potentialités de développement et de reconnaissance des capacités professionnelles d'un fonctionnaire, de le mettre en situation objective et subjective d'insuffisance professionnelle.

Dans la pratique, la caractérisation du harcèlement moral n'est pas toujours facile et la réunion de tous les éléments décrits ci-dessus n'est pas toujours évidente.

En effet, les textes ne précisent pas la notion de durée et les faits peuvent s'étaler sur une semaine, sur une quinzaine de jours ou de manière beaucoup plus espacé dans le temps.

De plus, la différence entre exigence et harcèlement n'est pas toujours aisée. En effet, la cour administrative d'appel de Bordeaux a indiqué, dans un jugement du 21 mars 2024, qu'"un manager peut être perfectionniste et exigeant envers l'ensemble du personnel, y compris lui-même, sans pour autant être coupable de harcèlement".

Enfin, le délit de harcèlement moral ne sous-entend pas d'intention de nuire de la part du harceleur. Il n'est pas nécessaire que l'auteur du harcèlement ait délibérément souhaité nuire à la victime pour caractériser le harcèlement.

Que faire en cas de harcèlement moral ?

Que vous soyez victime ou témoin, vous pouvez dénoncer des faits de harcèlement moral dans le but de faire cesser ces agissements. Vous ne pourrez pas être sanctionné pour avoir dénoncé un cas de harcèlement.

Les actions immédiates à entreprendre :

◆ **alerter sa hiérarchie**, qui a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement moral. En effet, dès qu'un cas de harcèlement lui est signalé et que ces faits sont réels, l'administration qui vous emploie doit tout mettre en œuvre pour faire cesser ces agissements. Garder une trace du/des mails/courriers, car même une non-réponse est un point de départ du délai pour un recours éventuel. Vous pouvez également demander un entretien.

◆ **prévenir les représentants du personnel**

◆ **alerter le comité social**, faire une déclaration RPS.

◆ **alerter l'assistant de service social (ASS)**

◆ **alerter le médecin du travail**

◆ **faire un signalement** en utilisant la cellule de signalement des discriminations, harcèlements, violences sexistes et sexuelles gérée par « RSE Concept ».

Pour la contacter, plusieurs canaux sont ouverts:

– la plateforme en ligne: <https://conceptrse.fr/signalement-ma/>. Il faut entrer le code 1881. La prise de rendez-vous est ouverte 24h/24h.

– le mail: signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr

– le téléphone : 09 74 76 72 23, la permanence téléphonique est assurée de 9h00 à 19h00, du lundi au vendredi.

Dans un second temps, selon le résultat de votre signalement, d'autres actions peuvent être menées :

◆ **saisir le tribunal administratif,**

Dans certaines situations, vous pouvez être amené à saisir le tribunal administratif. Notamment, si vous avez alerté votre administration et qu'elle n'a pas réagi, qu'elle a refusé d'agir ou vous a sanctionné pour avoir dénoncé un cas de harcèlement.

Dans ces hypothèses, l'administration peut être condamnée à vous régler des dommages et intérêts. Pour cela, vous devez apporter la preuve du harcèlement (par exemple : témoignages de collègues, échanges écrits avec l'auteur présumé des faits...).

La saisie doit être faite dans les 2 mois en cas de notification de décision ou après 2 mois en cas de non-réponse.

◆ **saisir la juridiction pénale**

Si vous êtes victime de harcèlement moral au travail, vous pouvez déposer plainte devant la justice pénale contre l'auteur présumé des faits (gendarmerie, commissariat de police ou courrier au procureur de la république).

(plus d'information sur la page <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1435>)

La plainte doit être déposée dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...).

Vous devez fournir à la justice tous les éléments qui permettraient de prouver que vous avez été harcelé (par exemple : certificats médicaux, attestation du médecin du travail, témoignages de collègues, échanges écrits avec l'auteur présumés des faits...).

◆ saisir le Défenseur des droits

Si le harcèlement moral vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, vous pouvez aussi saisir le Défenseur des droits (plus d'information sur la page <https://www.antidiscriminations.fr/>).

Mais surtout, il est important d'accumuler des preuves directes ou indirectes de ce harcèlement :

- **des lettres dénonçant le harcèlement** (ou des courriels) envoyées à l'employeur et restées sans réponse,
- **des traces des échanges vers et de la part des personnes incriminées** : mails, courriers, compte-rendus d'entretiens professionnels, ...
- **des comptes rendus de réunions** , notamment celles où la situation a été évoquée.
- **des témoignages de collègues** : Il s'agit d'attestations écrites avec une forme précise en utilisant le cerfa n° 11527*03 " attestation de témoin ».
- **tenir un suivi journalier des incidents** (incluant la date, l'heure, le lieu, les personnes impliquées, les témoins éventuels, la nature exacte de l'incident, et toute action entreprise par la suite (par exemple, en parler à un supérieur ou à un collègue). Les détails immédiats sont souvent plus précis que le rappel de mémoire à long terme.
- **des certificats médicaux** : ils ne suffisent pas pour prouver l'existence d'un harcèlement, cependant, additionnés à d'autres éléments, ils peuvent permettre d'en laisser supposer l'existence.

Références réglementaires

[Article L133-2](#) du Code Général de la Fonction Publique (protection contre la harcèlement).

[Articles L135-6A et L135-6](#) du Code Général de la Fonction Publique (signalement de harcèlement moral).

[Articles 222-33-2 à 222-33-2-2](#) du Code Pénal.

[Article 225-1](#) du Code pénal (discriminations)

[Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014](#) relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2ème Chambre, 21 mars 2024, 21BX02917](#)

Ministère de la Santé - Quelques réflexions autour de problématiques liées au harcèlement moral
<https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/reflexions.pdf>

[Cerfa N° 11527*03](#) attestation de témoin



Membre de l'Alliance du Trèfle

