

Définir la notion de « harcèlement »

Le harcèlement est défini dans le Code du travail (L.1152-1 Code du travail)

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.* »



Plus précisément, pour Marie-France Hirigoyen, psychiatre, le harcèlement moral désigne :

« *Toute **conduite abusive** se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, afin de mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail.* »

C'est un mode de relation déséquilibré qui se caractérise par :

« *L'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible).* »

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) et la Commission Nationale Consultative des Droits de l'homme (CNCDH) distinguent plusieurs types de harcèlement, reconnus aujourd'hui par la jurisprudence :

- **Le harcèlement individuel** est une forme d'humiliation et de destruction de l'autre, dans le but de valoriser son pouvoir social ou personnel ;
- **Le harcèlement stratégique** consiste à pousser la personne, dont on veut se débarrasser, à partir afin de contourner les procédures légales de licenciement ;
- **Le harcèlement institutionnel** constitue une dérive organisationnelle ; c'est une déstabilisation des fonctionnements internes qui génère une situation chronique d'épuisement professionnel.

Le harcèlement ne doit pas être confondu avec d'autres notions, types maltraitance, conflit, tensions ou différences de logiques.

Le « harcèlement moral » renvoie à trois dimensions :

- Le processus : la **répétition** d'agissements hostiles qui peuvent être de plusieurs natures, la récurrence de mauvais traitements.
- La dimension **persécutive** : avec des agissements répétés et centrés sur la(les) même(s) personne(s).
- Les effets : la **destruction** de la personne, l'atteinte à sa dignité, sa santé, son devenir professionnel.

Harcèlement ou différence de logique ?

Dans le travail, peuvent coexister des conceptions ou des logiques différentes, voire opposées, sans possibilités d'échanges. Pour autant, toutes les contradictions ou différences au sein des collectifs de travail ne relèvent pas du harcèlement, au contraire. **Le travail est fait de contradictions et d'approches différentes, d'où l'intérêt de les reconnaître et de les mettre en lumière pour les travailler collectivement.** Et, donc, de reparler du travail, de ses enjeux, de ses finalités, de ses modalités... Il y a « harcèlement » lorsque ces situations, à défaut d'être discutées, génèrent des comportements déviants.

Et si on reparlait du travail ?

Une bonne approche des notions de « harcèlement » permet de comprendre l'origine et d'apporter une (des) réponse(s) pertinente(s) en matière de prévention.

Cela appelle une analyse spécifique.