

DIRECTION DES MOYENS
ET DE LA LOGISTIQUE

PROTOCOLE DE PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL

DEFINITION DU HARCELEMENT MORAL – ARTICLE L122-49 NOUVEAU DU CODE DU TRAVAIL

Le harcèlement moral au travail est défini comme un ensemble d'agissements répétés « qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Caractéristiques communes aux différentes définitions.

- 1 – La répétitivité
- 2 – l'atteinte à la dignité
- 3 – La dégradation des conditions de travail
- 4 – l'altération de la santé physique ou mentale

CADRE JURIDIQUE

Lutte contre le harcèlement moral au travail chapitre IV de la loi de Modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003.

Code du travail

- Art. L. 120-4 : « le contrat de travail est exécuté de bonne foi »
- Art. L. 122-49 : « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral... »

Protection des victimes et témoins :

- Art. L. 122-50 : « sanction disciplinaire »
- Art. L. 122-51 : « mission générale de prévention de l'employeur »
- Art. L. 122-52 : « en cas de litige : partage dans la charge de la preuve »
- Art. L. 122-53 : « possibilité d'action en justice pour les syndicats » (avec accord écrit de l'intéressé)
- Art. L. 122-54 :
 - o « une procédure de médiation peut être envisagée »
 - o « choix du médiateur = accord entre les parties »

Article 6 quinquies du statut général des fonctionnaires

« Aucun fonctionnaire ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa :

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public ».

Sanctions :

- Art. L.222-33-2 du Code Pénal : « peine d'un an d'emprisonnement et 15 000 €uros d'amende »
- Art. L.152-1-1 du Code du Travail : « un an d'emprisonnement et amende de 3 750 €uros ou l'une de ces peines »

PREAMBULE

Le décret du 9 mai 1995 a étendu la mise en place des C.H.S. (Comité d'Hygiène et Sécurité) dans toutes les préfectures.

Le C.H.S. contribue à la protection de la santé physique et mentale des agents et propose des actions de prévention : la prévention et le traitement du harcèlement moral se situent dans ce cadre.

Depuis deux ans, un groupe, issu du C.H.S. de la Préfecture du Rhône, s'est réuni régulièrement pour réfléchir sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement au travail.

Rappelant que le respect et la dignité sont des valeurs qui s'appliquent dans toutes les relations de travail au sein des différents services de la Préfecture du Rhône, le Comité d'Hygiène et Sécurité de la Préfecture propose, pour protéger la santé des agents, un protocole fondé sur la prévention et le dialogue interne.

Ce protocole a pour but de soutenir et d'accompagner toute victime ou présumée victime de harcèlement moral.

I – MESURES PREVENTIVES :

Elles consistent en :

- . Gérer les conflits : régler à temps les différends ou les difficultés de relations qui pourraient dégénérer.
- . Régler les problèmes de dysfonctionnement, d'organisation du travail
- . Sanctionner les comportements irrespectueux
- . Repérer les petits agissements anodins qui se multiplient.
- . Réduire le stress
- . Assurer et maintenir le dialogue par :
 - o une bonne communication
 - o Une écoute respectueuse
 - o En nommant les choses
 - o En mettant fin aux non-dits

L'ambiance de travail, les conditions de travail, les relations de groupes, les relations interpersonnelles, la persistance d'absence pour congés de maladie sont autant des signes à observer avec attention.

A cet égard, **le rôle de l'encadrement est essentiel** dans l'alerte et la prise en compte de ces situations. Il y sera systématiquement sensibilisé à l'occasion de la première prise de responsabilité ; des formations ultérieures pourront être proposées à tous les encadrants.

II – STRUCTURE DE SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS SE DISANT « VICTIMES » DE HARCELEMENT

Pour tout signalement d'une situation présumée de harcèlement moral, est mise en place à la Préfecture du Rhône une structure référente dans la prévention et l'analyse de ces situations.

Composition :

- Directrice de la DML et/ou Sous-directrice.
- Chef du bureau du personnel (coordonnateur de la structure)
- Chef du bureau d'action sociale
- Médecin coordonnateur régional
- Médecin de prévention
- Inspecteur Hygiène et Sécurité
- Conseillère technique régionale de service social
- Assistante sociale
- Infirmière
- Psychologue éventuellement

Le signalement peut être fait par :

- l'intéressé, ou sous réserve de son accord par :
 - o la hiérarchie
 - o les collègues
 - o les syndicats
 - o les acteurs médico-sociaux

La confidentialité sera assurée

Attribution :

- Le rôle de cette structure est de donner un avis et de faire des propositions sur les situations qu'elle aura à connaître

III – PROCEDURE

1 - Entretien entre l'intéressé et la Directrice de la DML, ou la Sous-Directrice ou le Chef de Bureau du Personnel au cours duquel la procédure mise en place à la Préfecture du Rhône lui sera présentée.

L'intéressé peut se faire accompagner lors de cet entretien par la personne de son choix.

2 - Mise à disposition de la structure au présumé harcelé qui peut aussi choisir de contacter tout ou partie des acteurs dans un but d'aide et de médiation.

Un accusé réception de la structure de soutien et d'accompagnement est remis à l'intéressé par le bureau du personnel coordonnateur de la structure.

3 – Suite à la consultation et sur proposition de la structure référente, la Directrice des Moyens et de la Logistique pourra proposer ou prendre les mesures adaptées à la situation.

4 - Une première synthèse écrite des éléments recueillis au cours des différents entretiens sera communiquée dans un délai d'un mois à l'intéressé puis, avec son accord, à Monsieur le Préfet qui décidera de la suite à donner.

L'agent conserve à tout moment et en tout état de cause la possibilité de poursuivre son action conformément aux textes en vigueur.

5 – Le C.H.S. est tenu informé.

Le Préfet

Jean-Pierre LACROIX