

Le harcèlement moral : identifier, signaler, protéger.

Le harcèlement moral peut menacer les enseignants, mais il convient de distinguer un conflit ponctuel d'une situation de harcèlement avérée. Le dialogue reste une première étape essentielle.

Codes et textes de référence :

Le harcèlement au travail constitue un délit défini et sanctionné par le Code pénal, le Code du travail et le Code général de la fonction publique :

- ✓ Code général de la fonction publique (CGFP) : Article L133-2.
- ✓ Code du travail : Article L1152-2.
- ✓ Code pénal : Article 222-33-2

I. Définition du harcèlement moral au travail :

Article L 133-2 du CGFP : « *Aucun agent public ne doit subir **les 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.* »

II. Les critères légaux et jurisprudentiels :

1. **Le caractère répété des agissements :** un acte isolé ne caractérise pas le harcèlement. Dans ce cas, la victime peut agir pour d'autres infractions pénales, telles que la diffamation et l'injure, la menace, la violence physique ou morale.

ATTENTION : Lorsqu'on cherche à caractériser un harcèlement envers une personne, il faut s'attacher uniquement aux faits commis par le même auteur visant la même personne. C'est ce qui permet de démontrer la répétitivité des faits.

2. **La dégradation des conditions de travail :** concrètement, la victime n'est plus à l'aise pour venir travailler dans l'établissement scolaire.
 - La jurisprudence dans un arrêt de la Cour de Cassation du 10 novembre 2009 affirme que l'élément intentionnel n'importe pas : le harcèlement moral peut être constitué même si l'auteur des faits n'a pas l'intention de nuire au personnel.
3. **Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel :** le harcèlement moral est caractérisé quelle que soit la nature du préjudice subi (matériel, moral ou physique).

Il convient de rappeler que les critères permettant de qualifier une situation de harcèlement moral sont **alternatifs et non cumulatifs**.

À cet égard, la **Cour de cassation, chambre sociale, dans un arrêt du 11 mars 2025** (Cass. Soc. 11 Mars 2025, n° 23-16.415), a précisé que **ni la dégradation des conditions de travail, ni la dégradation de l'état de santé du salarié ne constituent des conditions exclusives ou indispensables** à la reconnaissance d'une situation de harcèlement moral.

En l'espèce, la haute juridiction a estimé que le harcèlement moral était caractérisé dès lors que :

- la salariée établissait des faits précis laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ;
- et que l'employeur n'apportait aucun élément permettant de démontrer que ces agissements étaient étrangers à tout harcèlement.

La **Cour souligne ainsi que la seule reconnaissance par les juges du fond de l'existence de faits laissant présumer un harcèlement moral**, conjuguée à l'absence de preuve contraire de l'employeur, **suffit à établir l'existence d'un harcèlement, indépendamment de ses conséquences sur l'état de santé du salarié ou sur la relation de travail.**

Exemples de préjudice :

- ✓ D'ordre matériel : la perte des opportunités dans la carrière.
- ✓ De préjudice moral : lorsque les propos d'un collègue dégradent la réputation de la victime.
- ✓ Le préjudice est physique dans le cadre de violences physiques à répétition.

III. Procédure

Etape 1 : Vérifier que le harcèlement est caractérisé

<https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/harcelement-moral>

Se dire victime ne suffit pas.

Il est impératif de réunir des preuves : noter par écrit tous les actes dont la répétition évoquent le harcèlement (date, heure, fait auteur, personnes en présence). Il peut s'agir de notes de services, de messages, de lettres recommandées avec AR. Le recours à des témoignages est également possible.

Conseil : Informer ses collègues prêts à témoigner que les agents qui apporteront leur concours contre un supérieur hiérarchique ou collègue ayant harcelé un membre du groupe sont protégés.

NB : Il appartiendra ensuite à l'employeur de prouver que ces faits ne constituent pas un harcèlement.

Si le harcèlement est caractérisé :

- Faire constituer à la victime un dossier médical (médecin traitant, médecin du travail ou de prévention, attestation psychiatre).

S'il y a un fait majeur qui déclenche une dépression ou un stress important, essayer de faire déclarer l'arrêt de travail comme accident du travail par le médecin traitant.

- Faire lancer un droit d'alerte par la victime. Le droit d'alerte doit être envoyé en lettre RAR au CSE et à l'employeur :
 - ✓ Ogec pour les salariés des établissements privés, Recteur pour les enseignants.
 - ✓ Inspection du travail à contacter pour les salariés des établissements privés (Sep).

Etape 2 : La procédure judiciaire.

Procédure chronologique à respecter :

- Faire déposer une plainte simple en commissariat ou en gendarmerie à la victime.

Se munir :

- ✓ De la copie du dossier factuel et médical.
- ✓ Du résumé des faits.

- Faire envoyer rapidement après le dépôt de plainte la copie de la plainte simple en lettre RAR au procureur de la République avec une lettre d'accompagnement lui demandant de bien vouloir enregistrer la plainte (garder précieusement copie de la lettre, de la plainte, de la preuve d'envoi et de l'AR).
- **Pour le personnel salarié des établissements** : le dépôt de plainte peut être doublé d'une procédure en référé devant le Conseil des Prud'hommes contre l'employeur pour harcèlement et non-respect à son obligation de résultat en matière de sécurité et de conditions de travail.
- **Pour les enseignants de droit public** : il est possible, après avoir déposé plainte, de saisir le tribunal administratif pour engager la responsabilité administrative du rectorat, même si celui-ci n'a pas commis de faute.

ATTENTION !

Il est indispensable de bien respecter la chronologie suivante : faire valoir son droit d'alerte au CSE et à l'employeur, puis dépôt de plainte et enfin saisine du Conseil des Prud'hommes (droit privé) ou du tribunal administratif (droit public).

Etape 3 : La demande des protections juridiques

Faire les demandes de protection juridique à tous les niveaux :

- ✓ Niveau 1 : Vérifier avec la victime si elle a une assurance protection juridique personnelle et si c'est le cas lui conseiller de la contacter pour ouvrir un dossier.
- ✓ Niveau 2 : Faire une demande d'ouverture de sinistre à MSC Juridica Educapro, que la victime soit salariée d'un établissement de droit privé (Sep) ou enseignante.
- ✓ Niveau 3 : Si la personne est enseignante, lui faire demander en lettre RAR la protection fonctionnelle au rectorat (garder copie de la lettre de demande **datée et signée** + preuve d'envoi + accusé de réception).

Pour toutes ces étapes, la victime n'a pas besoin de recourir à un avocat. Elle sera accompagnée par le service juridique.

IV. Quelle protection pour un professeur harcelé ?

- 1) La prévention.** Comme tout employeur privé, le chef d'établissement « *prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* » conformément à l'article L1152-4 du Code du travail.
- 2) La protection des victimes.** L'arrêt du Conseil d'Etat du 12 mars 2010 consacre **l'octroi de la protection fonctionnelle** qui est codifiée à l'article L134-5 du Code général de la fonction publique.

a) Les bénéficiaires :

- Le personnel d'éducation victime de harcèlement : droit de retrait, assistance juridique dans les démarches de procédure judiciaire, prise en charge des frais de justice et réparation du préjudice sous forme de dommages et intérêts.

NB : Peu importe que l'auteur présumé des faits soit un collègue ou un supérieur hiérarchique.

- L'auteur des agissements de harcèlement : changement d'affectation, éloignement ou suspension des fonctions...
- Les personnels d'éducation qui témoignent ou qui dénoncent des faits de harcèlement. À cet effet, l'article L133-3 du Code de la fonction publique prévoit des mesures de protection renforcées au bénéfice des « lanceurs d'alerte ».

b) Procédure

La demande de protection fonctionnelle s'effectue auprès du recteur par la voie hiérarchique en tant qu'agent de la fonction publique.

- Un dépôt de plainte n'est pas indispensable pour solliciter la protection fonctionnelle. Toute collectivité publique est tenue de protéger les agents qu'elle emploie (Article L134-5 du CGFP).
- Le recteur doit l'accorder sauf éléments solides et incontestables pour refuser.
- Elle peut prendre des formes diverses (convocation des auteurs, déplacement dans l'intérêt du service, prise en charge des frais judiciaires).
- Elle peut aussi être sollicitée dans certains cas de poursuites judiciaires par un tiers contre l'agent.