



Fo-Sopra-Steria

Fiche Pratique N°5

Le Harcèlement

Les Thèmes :

Le harcèlement c'est quoi ?

Dans l'entreprise cela peut prendre plusieurs formes :

Les méthodes utilisés

Déconsidérer la victime

Isoler la victime

Empêcher la victime de s'exprimer

Discréditer la victime

Si la victime se défend, l'accuser de paranoïa

Discréditer la victime

Les exemples de formes que le harcèlement peut prendre en entreprise

Bonne lecture

L'équipe FO

www.fo-SopraSteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr

[Choisir la date]

Le harcèlement c'est quoi ?

Cela commence par des remarques bénignes, des reproches sur votre travail, sur vos capacités. Puis le ton se durcit, votre supérieur ne vous adresse plus la parole qu'à travers des notes ou des dossiers sur votre bureau. Pensant avoir commis une faute, vous vous efforcez dès lors de travailler mieux mais très vite les réprimandes deviennent systématiques et injustifiées. Isolé de vos collègues de travail bien content que vous focalisiez l'ire de la hiérarchie, traité de paranoïaque par votre entourage, vous ne savez plus que faire. Stressé en permanence, vous redoutez le lundi matin et priez chaque jour pour ne pas le rencontrer. Lui / Elle ? l'auteur des faits de harcèlement car c'est bien de harcèlement dont il s'agit. Violence froide, sournoise, assez invisible c'est par la répétition et l'accumulation de petites attaques que le harcèlement devient réellement destructeur.

Dans l'entreprise cela peut prendre plusieurs formes :

Harcèlement entre collègues de travail « Harcèlement

Horizontal » de par votre différence vous attirez les brimades et les moqueries de vos collègues de travail, apparenté à du bizutage l'entreprise laisse faire. Les agressions naissent de la compétitivité entre les salariés en vue d'avancement, si vous êtes trop performant vous devenez dangereux.

Harcèlement d'un supérieur sur un subordonné « Harcèlement Descendant » le cas le plus fréquent. Le supérieur dirige ses subordonnés de manière tyrannique afin d'asseoir son pouvoir. Parfois il harcèle afin de se rehausser et il prend plaisir à démolir un subordonné désigné comme bouc émissaire.

Harcèlement des subordonnés sur un supérieur « Harcèlement Ascendant » cas assez rare. Il se présente lorsque le nouveau supérieur n'arrive pas à s'intégrer ou s'imposer dans le groupe. Les subordonnés sabotent le travail et la responsabilité retombe sur le supérieur.

Les méthodes utilisés

Ils sont aussi nombreux que le permet l'imagination des auteurs de harcèlement.

On peut identifier quelques cheminements par :

1. *Déconsidérer la victime*

La "méthode" consiste à déformer tout ce que dit ou fait la victime de façon à le faire apparaître négatif. Se moquer de ses petits travers ou défauts. Dénigrer son travail et/ou ses capacités professionnelles. Essayer de l'attaquer à travers sa vie privée (famille, réputation) pour le déstabiliser encore plus.

2. *Isoler la victime*

On n'adresse plus la parole à la victime et on encourage l'entourage à pratiquer de la même manière. Après quelques semaines de la phase "déconsidération", il n'est pas rare de trouver quelques personnes qui veulent suivre le mouvement. Plutôt que de se faire agresser, il est fort probable que la victime choisira aussi de s'isoler elle-même, ce qui renforcera l'effet de celui provoqué par le pervers car celui qui choisit de s'extraire d'un groupe est fort mal perçu. Le pervers aura créé une nouvelle brèche par laquelle il s'engouffrera en faisant croire que la victime n'est pas sociable, qu'elle méprise les autres, etc.. Une autre technique, plus rapide, consiste aussi à

lancer des rumeurs malveillantes.

3. *Empêcher la victime de s'exprimer*

La plupart du temps, le pervers ne parviendrait pas à ses fins si la victime pouvait se défendre. Il faut donc empêcher la victime de parler, de façon à continuer à bénéficier du soutien passif (quelquefois actif) des autres collègues que l'on a réussi à mettre dans sa poche. Tout se joue donc soit par derrière, à l'insu de la victime ou suffisamment loin pour que cela fasse mal tout en gardant la possibilité de jouer la carte du "tu as mal interprété ce que l'on disait", soit en sous-entendus que toute l'assemblée comprend mais contre lesquels il est tout aussi impossible de se défendre. De toute façon, même lorsque les choses sont exprimées clairement, il ne s'agit pas d'une réelle franchise du pervers puisqu'il sait que l'assemblée lui est favorable.

4. *Discréditer la victime*

Dans son travail, pour un chef, cela peut être de contraindre la victime à des tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses

compétences. Pour un collègue, sous-entendre que la personne n'a pas les compétences requises pour ce qu'on lui confie. Ou encore insinuer qu'il passe son temps de travail à des occupations personnelles.

5. *Si la victime se défend, l'accuser de paranoïa*

Comme l'exprimait Sarah Carpentier dans un article de l'Express, tout est reproché derrière les plantes vertes et les fausses cloisons. Donc il est facile de faire croire que la victime est paranoïaque car celle-ci ne dispose pas de preuves tangibles puisque tout se passe oralement.

Les exemples de formes que le harcèlement peut prendre en entreprise :

Votre supérieur hiérarchique ne vous adresse plus la parole qu'à travers des notes ou des dossiers sur votre bureau-

Tout travail est réprimandé de façon injustifiée.

On critique non pas votre travail mais vos capacités.

Vous êtes toujours en dehors de la moindre information concernant votre carrière ou votre travail.

Du jour au lendemain, vous vous retrouvez surchargé de travail ou à l'inverse sans aucune tâche à effectuer.

Malgré vos efforts, aucuns encouragements, aucunes félicitations ne viennent vous motiver.

On s'adresse à vous sur un ton méprisant, remarques blessantes ou désobligeantes

Humiliations publiques

Objectifs disproportionnés

Vous êtes totalement discrédité aux yeux de vos collègues. On vous fait passer pour un(e) incapable ou un(e) hystérique.

On vous retire les moyens matériels nécessaires à votre travail (téléphone...)

Manier les sous-entendus et les non-dits

Agressions apparemment anodines mais continues

Le harcèlement moral apparait dans 3 situations

Quand il y a des pervers narcissiques

Quand l'organisation du travail est mauvaise

Quand il y a une volonté de management par le harcèlement

Références et Article

[Legifrance L1152-1](#)

*du Code du travail et
jurisprudence de la cours de
cassation*

- (1) [Cass. Soc. 29 janvier 2013, n°11-22867](#)
- (2) [Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22378](#)
- (3) [Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-43994](#)
- (4) [Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-41638](#)
- (5) [Cass. Soc. 12 juin 2014, n°13-13951](#)
- (6) [Cass. Soc. 26 mars 2013, n°11-27964](#)
- (7) [Cass Crim. 6 février 2007, n°06-82601](#)
- (8) [Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-45208](#)
- (9) [Cass. Soc. 7 janvier 2015, n°13-17602](#)
- (10) [Cass. Soc. 29 juin 2005, n°03-44055](#)
- (11) [Cass. Crim. 16 février 2010, n°09-84013](#)
- (12) [Cass. Soc. 22 mars 2007, n°04-48308](#)
- (13) [Cass. Soc. 16 avril 2008, n°06-41999](#)

- (14) [Cass. Soc. 18 mars 2014, n°13-11174](#)

- (15) [Cass. Soc. 9 avril 2015, n°13-27624](#)

[Santé au travail - art. 4.1 \(VE\)](#)
[Stress professionnel et
risques psychosociaux - art. 3
\(VE\)](#)
[Egalité professionnelle entre
les hommes et les... - art. 4
\(VE\)](#)
[Prévention et gestion des
risques psychosociaux - art.](#)

[\(VE\)](#)
[Prévention et gestion des
risques psychosociaux - art.
\(VE\)](#)
[Harcèlement et violence au
travail - art. 1er \(VE\)](#)
[Santé et sécurité au travail -
art. 2 \(VE\)](#)
[Santé et sécurité au travail -
art. 4 \(VE\)](#)
[Prévention des risques
professionnels - art. 2 \(VE\)](#)
[Risques psychosociaux et
santé physique - art. 3.2 \(VE\)](#)
[Prévention de la pénibilité au
travail - art. \(VE\)](#)
[Arrêté du 23 avril 2013 - art.
1, v. init.](#)
[Prévention des risques
psychosociaux - art. \(VE\)](#)
[LOI n°2014-788 du 10 juillet
2014 - art. 1, v. init.](#)
[relatif à l'insertion
professionnelle et à l'em... -
art. \(VNE\)](#)
[Convention collective
nationale des cadres des ... -
art. 1.5 \(VNE\)](#)
[Code de l'éducation - art.
L612-8 \(Ab\)](#)
[Code du travail - art. L1152-3
\(V\)](#)
[Code du travail - art. L1154-1
\(V\)](#)
[Code du travail - art. L1154-2
\(V\)](#)
[Code du travail - art. L1155-2
\(V\)](#)
[Code du travail - art. L1155-3
\(Ab\)](#)
[Code du travail - art. L1471-1
\(V\)](#)
[Code du travail - art. L4121-2
\(V\)](#)
[Code du travail - art. L5135-8
\(V\)](#)
[Code du travail - art. L7211-3
\(V\)](#)
[Code du travail - art. L7221-2
\(V\)](#)

[Convention collective du 22
juin 2013 - art. 4.3 \(VNE\)](#)
[Emploi des salariés âgés - art.
10.1.1 \(VE\)](#)
[Nouvelle convention
collective du 9 mai 2012 \(a... -
art. 1er \(VE\)](#)
[Prévention et gestion des
risques psychosociaux - art.
\(VE\)](#)
[Prévention et gestion des
risques psychosociaux - art.
\(VE\)](#)
[Santé au travail et emploi des
seniors - art. 3 \(VE\)](#)
[Santé et sécurité au travail -
art. 1er \(VE\)](#)

L'équipe FO SopraSteria

www.fo-SopraSteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr