



**DOCUMENT CGT LABORIT sur le Harcèlement Moral**

**Tél : 05 49 44 57 96 Fax : 05 49 44 57 97**

**[http :://www.cgtlaborit.fr](http://www.cgtlaborit.fr)**

**Mail : [contact@cgtlaborit.fr](mailto:contact@cgtlaborit.fr)**

**CGT LABORIT**

# **LE HARCELEMENT MORAL**

*DOCUMENT EDITE PAR LE SYNDICAT CGT DU C.H Henri LABORIT*

**Année 2006**

## EDITO

Nous donnons ici aux agents Contractuels et Titulaires quelques conseils concernant le harcèlement moral et les discriminations dont ils pourraient être victimes sur leur lieu de travail.

Il nous a paru nécessaire, au vu des développements récents de ce qu'on appelle communément « le harcèlement moral » d'élaborer un document synthétique de conseils pratiques à destination des personnes victimes de maltraitance psychologique au travail. Harcèlement moral, psychologique ces termes recouvrent une dure réalité, une souffrance propre au salarié injustifiable au regard de la dignité humaine ; souffrance dont l'ampleur et l'intensité s'accroissent au fil des années.

Précisons également que le harcèlement moral n'est qu'une des formes de la maltraitance psychologique au travail. Laquelle recouvre bien d'autres situations. C'est pourquoi, ce document ne vise pas uniquement les situations de harcèlement moral, il s'adresse plus largement à toutes les personnes victimes de maltraitance psychologique au travail.

**Les Représentants CGT Laborit au CHSCT**

Tous les aspects évoqués dans ce document n'ont pu être abordés que succinctement. Ce document a été conçu pour donner quelques pistes de réflexion et d'action aux personnes en difficulté, mais il ne constitue aucunement une recette miracle dont on pourrait se prévaloir pour résoudre toutes les situations de maltraitance, celles-ci revêtant par nature des réalités bien différentes et souvent complexes.

*Ce document est divisé en trois étapes.*

Il nous semble important dans un premier temps de **s'assurer** de la réalité des difficultés rencontrées.

### **1<sup>ère</sup> étape**

Repérer le processus de mise en œuvre.

### **2<sup>ème</sup> étape**

Assurer sa défense.

### **3<sup>ème</sup> étape**

Trouver une issue satisfaisante.

## Première étape : repérer le processus mise en œuvre.

Il nous semble essentiel de bien identifier la situation vécue afin de réagir de manière appropriée.

Il est conseillé, en premier lieu, de **tenir un journal de bord** dans lequel seront consignés avec précision tous les faits, attitudes, gestes et remarques qui vous paraissent relever d'une situation de travail anormale.

Ces notes permettront une meilleure compréhension de l'évolution de la situation et de la réalité du harcèlement vécu ; elles peuvent donc s'avérer précieuses pour vous ainsi que pour vos interlocuteurs : médecin du travail, représentants du personnel, avocat...

Il est également souhaitable de chercher à **obtenir confirmation de vos impressions** auprès des personnes de confiance qui vous entourent (qu'il s'agisse de collègues, de supérieurs hiérarchiques, de représentants du personnel, du médecin du travail). Et ce, **tout en continuant votre activité normalement afin d'éviter les reproches et les fautes professionnelles.**

Enfin, il convient dans tous les cas de **chercher à obtenir des explications de la part de la personne ou du groupe de personnes qui semblent être la cause de vos inquiétudes.** Qu'a-t-elle ou qu'ont-elles à vous reprocher exactement ? Au besoin, demandez que les griefs qui vous sont faits soient consignés par écrit.

Le dialogue peut parfois désamorcer un conflit naissant. De même, il peut être utile de tenter une médiation avec l'intervention d'une tierce personne (collègue, représentant du personnel...).

Dans tous les cas, cette démarche vous renseignera sur les dispositions de votre interlocuteur à votre égard.

Si vos tentatives de dialogue sont vaines et **que la situation perdure ou s'aggrave**, il est alors temps de mettre en place des stratégies de défense.

## Deuxième étape : assurer sa défense tout en restant dans l'établissement.

L'objectif poursuivi est triple :

- ✱ Rompre l'isolement en attirant l'attention sur votre situation pour faire entendre.
- ✱ Recueillir des éléments de preuve.
- ✱ Protéger votre intégrité physique et psychique.

**Se faire entendre / Recueillir des preuves / Protéger sa santé**

### **SE FAIRE ENTENDRE**

Quelle que soit la situation (que vous soyez seul ou plusieurs à être concernés, que l'origine du problème se situe au niveau de la hiérarchie, des subordonnés ou entre collègues), **il convient d'alerter la hiérarchie** (chef du personnel ou direction générale) **à propos des difficultés que vous rencontrez.**

✱ Il peut alors s'avérer utile de rechercher des interlocuteurs qui pourront vous soutenir dans cette démarche. Il peut notamment s'agir des représentants du personnel (délégués du personnel, délégués syndicaux, le comité d'hygiène et de sécurité) qui ont pour mission de défendre les intérêts des travailleurs ; du médecin du travail qui est chargé de protéger la santé physique et mentale des salariés ; de l'inspecteur du travail qui peut intervenir auprès de l'employeur en cas de non respect de la réglementation sur le travail.

Cette démarche nous paraît importante dans la mesure où il pourrait être reproché à la direction (lors d'une éventuelle procédure judiciaire) de s'être abstenu d'intervenir alors qu'elle a été alertée.

**Si aucune réponse n'est donnée à vos demandes d'explication, il convient alors de réagir de manière plus officielle en procédant par écrit.**

✿ Adressez à votre employeur une lettre recommandée (avec accusé de réception) dans laquelle vous rapportez les faits (le plus objectivement possible) et réitérez votre demande d'explication **tout en manifestant dans des conditions de travail satisfaisantes.**

✿ Il convient également de répondre par écrit aux remarques, attitudes et accusations injustifiées qui vous sont faites. De même, il est recommandé de contester par écrit les sanctions disciplinaires infondées dont vous êtes l'objet.

✿ En cas d'ordres ou de directives contradictoires ou qui risquent de vous mettre en difficulté, demandez-en la confirmation par écrit.

**En toute hypothèse, et notamment lorsque le problème émane de la hiérarchie et qu'il affecte tout ou partie du personnel, il apparaît essentiel de structurer le collectif.** En effet, il est primordial de veiller à créer, renforcer ou rétablir (selon le cas) des liens de solidarité entre toutes les personnes concernées afin d'apporter des réponses collectives à une situation qui affecte une collectivité de travailleurs. D'une part, cette solidarité a le mérite de rompre l'isolement caractérisant ces situations. D'autre part, on s'aperçoit, en pratique, que les démarches menées collectivement (sous couvert syndical) ont davantage de chances d'aboutir que celles menées isolément.

**La structuration du collectif de travail nous semble être un aspect fondamental de la lutte contre toutes les formes de maltraitance psychologique au travail.**

### **RECUEILLIR DES PREUVES**

Il s'agit-là d'un préalable indispensable pour assurer votre défense et ce, notamment en vue d'un éventuel recours en justice. En effet, votre bonne foi ne suffit pas.

Les situations de maltraitance psychologique et harcèlement moral en particulier étant souvent constituées d'une multitude de faits anodins en apparence, **il est rare de disposer de la preuve « parfaite »**. Il s'agira plutôt de recueillir un faisceau d'indices permettant d'établir la réalité de la situation telle qu'elle est vécue ; Aussi, il convient de ne négliger aucun élément.

\* **les traces écrites** : il peut s'agir des courriers qui vous sont adressés par l'interlocuteur malveillant, des réponses écrites que vous y apportez, des notes internes vous concernant et de tout autre indice pouvant servir vos intérêts (appréciation annuelle). En cas d'absence totale d'écrit, il peut être utile de provoquer une réaction de l'employeur en lui rapportant des propos qui vous ont été tenus oralement en sollicitant une réponse de sa part (en procédant toujours par courrier recommandé avec accusé de réception). A défaut de réponse, votre démarche pourra tout de même constituer un élément de preuve.

\* **les témoignages** : il s'agit de l'attestation d'une personne qui rapporte des faits qu'elle a personnellement vus ou entendus. Si les réticences des collègues pour témoigner peuvent s'expliquer par la crainte de représailles, les témoignages de personnes extérieures à l'établissement sont généralement plus aisés à obtenir. Pensez donc à solliciter les anciens salariés démissionnaires ou licenciés , contractuels...

Il importe de rappeler ici que le témoignage en justice d'un salarié ne peut, sauf abus, constituer une faute ni même une cause de licenciement (Cour de Cassation 23/11/1994).

\* **les certificats médicaux** : qu'ils soient établis par votre médecin traitant, votre médecin du travail ou par un spécialiste (psychiatre par exemple), **les certificats constatant l'existence d'un lien entre les difficultés professionnelles rencontrées par le salarié et la dégradation de son état de santé sont des éléments de preuve précieux.**

\* **tout autre indice** : il peut s'agir de tout élément démontrant une différence de traitement entre l'intéressé et les autres salariés (dans l'attribution d'une prime, dans l'octroi de jours de congés, heures supplémentaires...) ; des éléments attestant d'une surcharge ou une baisse d'activité, d'un retrait des responsabilités, d'une mise au placard...

## ***PROTEGER SA SANTE***

Il arrive bien souvent, lorsque les situations conflictuelles se prolongent, qu'il y ait des répercussions non négligeables sur l'état de santé des personnes qui les subissent. **Il convient donc de réagir au plus vite pour ne pas mettre en danger sa santé.**

✱ L'attitude la plus simple à adopter en apparence consiste à signifier à l'interlocuteur malveillant qu'il existe certaines limites à ne pas franchir (ex : « je n'accepte pas que vous me manquiez de respect »).

Si une telle démarche permet parfois de stopper toute tentative de déstabilisation, il est plus difficile de réagir lorsque le processus mis en œuvre est déjà bien avancé.

✱ En pareil cas, il est recommandé de se faire aider en s'adressant à son médecin traitant ou à un psychologue afin de pouvoir résister psychologiquement.

✱ Si votre état de santé se ressent de manière importante des problèmes rencontrés au travail, mieux vaut alors vous faire prescrire un arrêt maladie pour ne pas mettre en péril votre santé et organiser au mieux votre défense.

Dans une telle situation, lorsque les arrêts maladie se succèdent ou se prolongent de façon conséquente, il est en principe, possible de faire usage du droit de retrait (prévu par l'article L.231-8 du code du travail) qui autorise tout salarié à se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

***Il faut en aviser l'employeur (par écrit si possible).***

Aucune sanction ni aucune retenue sur salaire ne peut être pratiquée par l'employeur.

Il est également envisageable de faire établir par votre médecin une déclaration d'accident du travail à condition que votre arrêt de travail soit consécutif à un événement précis survenu au temps et au lieu de travail (ex : altercation violente avec un collègue ou un supérieur, crise d'angoisse ou malaise provoqué par la situation de travail...).

Cette démarche peut permettre, le cas échéant, d'imputer la responsabilité de votre arrêt maladie à votre employeur et de bénéficier des dispositions protectrices prévues par la législation sur les accidents du travail.

*Si toutes vos tentatives pour arranger la situation se sont avérées vaines, il convient alors de trouver une solution satisfaisante pour vous soustraire de cette situation de travail inacceptable sans pour autant renoncer à vos droits.*

### Troisième étape : Trouver une issue satisfaisante

Lorsque toutes les démarches pour vous maintenir dans votre emploi se sont avérées infructueuses, la rupture apparaît souvent comme la seule issue.

Cependant, plusieurs situations doivent être distinguées :

**Vous souhaitez simplement quitter l'établissement  
sans vous lancer dans une procédure judiciaire**

Plusieurs possibilités peuvent être envisagées :

#### ✱ La démission

La démission pure et simple est généralement déconseillée puisqu'elle est souvent synonyme de perte de droits. Toutefois, il convient de rappeler que **certains cas de démissions peuvent être considérés comme légitimes** par la commission paritaire des ASSEDIC qui accorde alors le bénéfice des allocations de chômage. C'est notamment le cas lorsque le salarié démissionnaire a porté plainte contre son employeur auprès du Procureur de la République.

### \* La mutation

Il peut s'agir d'un changement d'établissement ou simplement de service qui vous permettra de ne plus être en contact avec l'interlocuteur malveillant.

A noter : si votre état de santé se ressent des difficultés rencontrées dans le travail, le médecin du travail pourra soutenir utilement votre demande en faisant des recommandations à votre employeur.

### \* la transaction

C'est un contrat par lequel les parties règlent des contestations liées à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail.

**Elle ne peut avoir pour objet de rompre le contrat de travail et doit obligatoirement être conclue une fois que la rupture du contrat est devenue définitive**

(qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission). Ceci n'empêche pas que les pourparlers soient engagés avant la rupture du contrat.

◆ Le plus souvent, il s'agira de se mettre d'accord sur les conséquences financières d'un départ, le salarié acceptant, en contrepartie d'une indemnité, de ne pas saisir les tribunaux pour contester la rupture du contrat.

◆ Il est recommandé de solliciter l'aide d'un conseiller juridique de négocier au mieux les termes d'une transaction qui peu s'avérer assez complexes.

### \* L'inaptitude prononcée par le médecin du travail

C'est la décision constatant l'impossibilité pour le salarié, en raison de son état de santé, d'occuper son poste de travail ou tout autre emploi dans l'établissement.

◆ L'avis d'inaptitude totale est prononcé par le médecin du travail après deux examens médicaux espacés de 15 jours et une étude du poste de travail.

◆ L'avis rendu par le médecin du travail peut être contesté par l'employeur ou le salarié auprès de l'inspecteur du travail.

◆ L'avis d'inaptitude ne vaut que pour l'établissement concerné et n'a aucune répercussion sur les emplois futurs occupés par l'intéressé.

### \* Le congé individuel de formation

Il permet à la personne qui en fait la demande de suivre, à titre individuel, des actions de formation dans le but d'accéder à un niveau supérieur de qualification et/ou de changer d'activité ou de profession.

◆ L'intérêt de cette démarche est de replacer la personne en difficulté dans une dynamique d'action tout en lui permettant de se soustraire temporairement de son environnement professionnel sans rompre son contrat de travail.

◆ Le congé individuel de formation est un droit ouvert à toute personne.

◆ L'employeur ne peut pas s'opposer à une demande de congé individuel de formation ; il ne peut qu'en reporter l'autorisation dans certain cas.

**Vous souhaitez quitter l'établissement  
en faisant appel à la justice**

Ici encore, différentes possibilités sont envisageables sous réserve de disposer d'éléments de preuve suffisants à l'appui de votre demande.

**Avant d'entamer toute action en justice, il est recommandé de consulter un conseiller juridique afin de vous assurer de l'opportunité d'une telle démarche.**

✱ **la résiliation judiciaire du contrat de travail**

Lorsque le salarié ne peut plus exercer son activité dans des conditions normales, il peut saisir le Tribunal Administratif afin que soit prononcée la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

◆ le salarié reste juridiquement lié à son employeur tant que la décision de justice n'est pas intervenue (il doit donc poursuivre son activité **ou se faire prescrire un arrêt maladie**)\*.

◆ Dans tous les cas d'urgence et en l'absence de contestation sérieuse (il faut des arguments de fait et de droit incontestables), il est, en principe, possible de saisir le Tribunal Administratif en référé (c'est-à-dire en procédure d'urgence).

✱ **La requalification de la démission en licenciement**

Que vous ayez déjà démissionné ou que vous ayez l'intention de le faire, sachez qu'il est possible de faire requalifier cette rupture de contrat en licenciement à condition d'établir que cette démission est la conséquence des pressions exercées par l'employeur ou qu'elle résulte d'une situation de travail devenue intolérable dont l'employeur était averti.

◆ Il est alors conseillé d'adresser à l'employeur une lettre (en recommandée avec AR) dans laquelle vous précisez les circonstances qui vous ont conduit à démissionner.

◆ Il convient ensuite de saisir le Tribunal Administratif pour obtenir la requalification de la rupture en licenciement.

◆ Cette requalification emporte les mêmes conséquences qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Vous souhaitez engager une action en justice  
pour obtenir réparation du préjudice subi**

#### ✱ la contestation du motif du licenciement

Si vous estimez avoir été licencié abusivement, il est alors possible de saisir le Conseil d'Administration afin de contester le motif de votre licenciement et d'établir la réalité des circonstances qui a conduit à ce dernier.

Une telle action a pour but d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse auxquels peut s'ajouter une indemnisation pour le préjudice moral subi.

#### ✱ l'action en responsabilité de droit commun (art. 1382 code civil)

Lorsqu'une personne estime avoir subi un préjudice du fait du comportement de son employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue, elle peut saisir le Tribunal de Grande Instance (TGI) pour réclamer des dommages et intérêts.

L'intéressé devra établir en quoi a consisté la faute de personne qu'il poursuit, le préjudice qui en est résulté pour lui et le lien de causalité entre la faute et le préjudice subi.

Cette action peut être engagée à titre principal devant le TGI lorsque l'intéressé a déjà quitté l'établissement d'une manière ou d'une autre\*.

Ce fondement juridique (article 1382 cc) peut également être évoqué devant le Tribunal Administratif lors d'une demande de rupture du contrat de travail auquel cas le salarié pourra prétendre en plus des indemnités de rupture, à des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi.

✱ **l'action pénale (art. 225-14 code pénal)**

Dans certaines situations extrêmes, il est possible de poursuivre l'auteur d'un harcèlement moral devant le tribunal correctionnel pour le faire condamner sur le fondement de l'article 225-14 du code pénal qui prévoit : « le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail (...) incompatibles avec la dignité humaine est puni de deux ans d'emprisonnement et de 500 000 francs d'amende ».

**Une telle action ne peut être envisagée que dans les cas les plus graves.**

La condamnation pénale de l'auteur du harcèlement moral n'emporte pas automatiquement rupture du contrat de travail, mais elle influera fortement sur une demande de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

## ANNEXES

**Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique Hospitalière.**

Les chefs de service ont l'obligation de veiller à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

**Art. 2-1 ( ajouté par décret n° 95-680 du 09 mai 1995 ) - les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.**

### DROIT d'ALERTE ET DE SECURITE

**Art. 5-2 ( ajouté par le décret n° 95-680 du 09 mai 1995 )**

Les fonctionnaires et agents mentionnés aux articles 5 et 5-1 contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leur propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.

### LE COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

#### Le rôle préventif du CHSCT

Le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail est désormais chargé de protéger la « santé physique et mentale » du salarié. Il a dorénavant expressément qualité pour émettre des propositions d'actions de prévention en matière de harcèlement moral. Autrement dit, le CHSCT n'est pas nécessairement obligé d'attendre une situation avérée pour agir.

**Art. 5-5 ( ajouté par le décret n° 95-680 du 09 mai 1995 )**

Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité, le chef de service compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité, mentionnés aux articles 5 et 5-1 ci-dessus, peuvent également solliciter cette intervention.

**Art. 5-7 ( ajouté par le décret n° 95-680 du 09 mai 1995 )**

Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de la situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-6, il en avise immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. Il est procédé à une enquête immédiate par le chef de service, en compagnie du membre du comité d'hygiène et de sécurité ayant signalé le danger. Le chef de service prend les mesures pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt quatre heures . L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi selon les modalités prévues à l'article 5-5 ci-dessus et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

*MOYEN de PREUVE*

**Art. 5-8 ( ajouté par le décret n° 95-680 du 09 mai 1995 )**

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-7 sont consignés dans le registre spécial côté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service à la disposition :

- Des membres du comité d'hygiène et de sécurité.
- De l'inspecteur du travail ;
- Des agents mentionnés aux articles 5 et 5-1 du présent décret.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et sa cause, du nom de la ou des personnes exposées.  
Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

### SANCTION de L' ABSENCE de REACTION

#### **Art.5-9 ( ajouté par le décret n° 95-680 du 09 mai 1995 )**

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

### DROIT de RETRAIT

Préalablement à la l'intervention de la modification apportée par le décret du 09 mai 1995, le droit de retrait avait été reconnu pour un agent public communal comme inspiré d'un principe général du droit.

Cette création jurisprudentielle a été consacrée par le nouveau texte.

#### **Art . 5-6 ( ajouté par le décret n°95-680 du 09 mai 1995)**

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

*« La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité central compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat ».*

### MEDECINE de PREVENTION

#### **Art.10 (modifié par le décret n°95-680 du 09 mai 1995)**

Un service de **médecine de prévention** est créé dans les administrations et établissements publics de l'Etat soumis aux dispositions du présent décret en application de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

**Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail...**

### MISSIONS des SERVICES de MEDECINE et de PREVENTION

Action sur le milieu professionnel.

Article 15 - Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.
- L'hygiène générale des locaux de service.
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaines.
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
- A la surveillance médicale des agents.

**Art . 22 ( modifié par le décret n° 95-680 du 09 mai 1995 )**

Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier.

**Art. 23.**

Le médecin de prévention peut recommander des examens complémentaires. Dans le respect du secret médical, il informe l'administration de tous risques d'épidémie.

**Art. 24.**

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- Des handicapés.
- Des femmes enceintes.
- Des agents réintégrés après un congé de longue durée ou longue maladie.
- Des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus.
- Des agents souffrant de pathologie particulières déterminées par le médecin de prévention.

**Art. 26.**

Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus.

## REFERENCES AU CODE DU TRAVAIL

Protection des témoins - art. L.122-34 du code du travail.

Obligation de prévention de l'employeur - art. L. 122-49 - L. 122-50.

Non prise en compte par l'employeur des agissements - jurisprudence

Actions du CHSCT - art. L. 236-2

Non prise en considération des propositions du CHSCT - art. L.120-4 et L.122-49. 1134 du code civil.

L'employeur ne peut exiger la reprise de l'activité en cas de danger grave et imminent - art. L.231-8

Sanctionner en cas de droit de retrait d'un agent- art.L.231-8-1Inaction du chef d'établissement - art. L.230-5

MODELE de LETTRE

Lettre recommandée avec accusé réception.

Copie adressée en lettre simple :

Aux représentants CGT du CHSCT de Laborit.  
Inspecteur du travail.

Date.

Objet : Mise en demeure d'intervention pour faire cesser une situation de harcèlement moral et exercice du droit de retrait.

A l'attention de Monsieur le Directeur  
Du CH Henri Laborit,

Monsieur,

Je vous écris pour solliciter votre attention afin de faire cesser les actes et l'acharnement dont je suis la victime.

**« Rappel de faits et actes constitutifs du harcèlement ».**

Il vous appartient de faire cesser ces comportements que je ne peux plus supporter. C'est pourquoi, dans l'attente d'une intervention de votre part, je suis contraint de me retirer de cette situation de travail qui nuit gravement à ma santé, en raison du contexte que je viens de vous décrire.

Je me tiens à votre disposition chez moi dans l'attente de tout entretien qu'il vous conviendra de me proposer pour faire cesser ces comportements dont vous aurez à assumer l'entière responsabilité.

Formule de politesse.

## ASSOCIATIONS.

Association Contre le harcèlement Professionnel. ( Achp )

17,rue Albert Bayet

75013 - PARIS

☎ : 01 45 83 07 20

Ce livret est mis à la disposition des agents du Centre Hospitalier Henri Laborit.  
L'équipe du syndicat CGT Laborit est à votre disposition du lundi au vendredi de  
9 heures à 17 heures au local syndical.

- notre site web : <http://www.cgtlaborit.fr>
- téléphone : 05 49 44 57 96
- fax : 05 49 44 57 97
- Mail : [contact@cgtlaborit.fr](mailto:contact@cgtlaborit.fr)