



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## conditions de travail

Question écrite n° 2420

### Texte de la question

M. Michel Pajon attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur le développement inquiétant du harcèlement psychologique au travail. De récentes enquêtes portant sur les conditions de travail révèlent en effet un accroissement important, tant dans le secteur privé qu'au sein de la fonction publique, de ces pratiques portant atteinte à la dignité humaine et aux droits des salariés. Or les salariés victimes de tels agissements se heurtent à un vide juridique qui les laisse démunis et les condamne trop souvent au silence. Il lui demande donc de bien vouloir lui préciser l'état d'avancement de la réflexion gouvernementale à ce sujet afin d'améliorer la prévention et la répression de ce type de comportements que rien ne saurait justifier.

### Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité a été appelée sur l'état d'avancement de la réflexion gouvernementale relative à la lutte contre le harcèlement « psychologique » au travail. Le terme de harcèlement psychologique n'existe pas en tant que tel dans le code du travail. Lors de la discussion parlementaire précédant le vote de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, il y a eu débats sur cette notion de harcèlement psychologique, mais l'acception choisie a été celle de harcèlement. Le harcèlement psychologique peut être du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel selon le contexte particulier qui l'a généré. Ainsi n'est-il pas nécessaire de faire du harcèlement psychologique une catégorie à part entière, puisque cette notion est appréhendée par les deux autres. Le dispositif législatif actuel de lutte contre le harcèlement moral au travail apporte une réponse au plus grand nombre de victimes potentielles qu'il s'agisse de salariés de droit privé ou de fonctionnaires, contre les agissements d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'un tiers. Il prévoit également une protection tant pour les salariés ou fonctionnaires ayant subi le harcèlement que pour ceux ayant témoigné contre toute mesure de rétorsion faisant suite à la dénonciation de tels agissements. Par ailleurs, l'institution d'un médiateur saisi, en temps utile, permet d'établir les conditions d'une communication entre les protagonistes et d'éviter l'aggravation de la situation. Les organisations syndicales peuvent agir en justice, avec son accord, en lieu et place de la victime et bénéficient du même mécanisme probatoire que les victimes elles-mêmes. Enfin, les compétences des institutions représentatives du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail sont étendues au traitement du harcèlement moral.

### Données clés

**Auteur :** [M. Michel Pajon](#)

**Circonscription :** Seine-Saint-Denis (13<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 2420

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Travail, relations sociales et solidarité

**Ministère attributaire :** Travail, relations sociales et solidarité

Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 7 août 2007, page 5160

**Réponse publiée le** : 16 octobre 2007, page 6394