

# WEBINAIRE

---

# Spécificité du mobbing : le harcèlement collectif

# Nos intervenantes



**Caroline Crauste De Feraudy**

Fondatrice de CLE DES CSE et  
formatrice auprès des CSE



**Anissa GARALI**

Psychologue du Travail  
Consultations Souffrance au travail  
Formatrice et Intervenante RPS  
formatrice auprès des CSE

# Spécificité du mobbing : le harcèlement collectif

- De quoi s'agit-il?
- Ses Caractéristiques: types d'agissements
- Le processus
- Le choix de la cible « bouc émissaire »
- Les sources du mobbing
- Les conséquences du mobbing pour la victime
- Les sanctions
- Prévention du mobbing : rôle du CSE

## De quoi s'agit-il?

### Définition Mobbing « collectif »

Définit l'enchaînement sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par plusieurs personnes envers une tierce personne

Confrontation, brimades et sévices, dédain de la personnalité et répétition fréquentes sur une longue durée

## De quoi s'agit-il?

Terme « mobbing »

To mob qui signifie " assaillir " ou " harceler en groupe "  
Ou pour désigner une foule & groupe agissant de manière hostile

Utilisé pour la 1ère fois dans les années 1990 par Heinz Leymann  
« essai sur mobbing: la persécution au travail »

Il décrit une forme spécifique de harcèlement au travail où un individu est ciblé et harcelé de manière systématique par un groupe

45 agissements ( se répétant au moins 1 fois par semaine) et sur une longue durée (minimum 6 mois) normes utilisées par Leymann Heinz dans le cadre de son étude sur le « mobbing »

## De quoi s'agit-il?

*« Le mobbing est un processus de destruction; il est constitué d'agissement hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicioeux »*

□ De quoi s'agit-il?

**On distingue deux types de harcèlement sur 3 niveaux**

### Harcèlement individuel

- ↓ vertical descendant: 1 supérieur hiérarchique vers son subordonné
- ↑ vertical ascendant: son/sa subordonnée vers son/sa supérieur(e)hiérarchique
- ⇒ horizontal ou transversal : un salarié vers son/sa collègue de travail

### Harcèlement collectif

- ↑ vertical ascendant: les subordonnées vers leur supérieur(e) hiérarchique
- ⇒ horizontal ou transversal : plusieurs salariés vers leur collègue « cible »
- ↓ vertical descendant : avec dans certains cas la complicité/ le soutien du N+1 ou de la direction ( une des caractéristiques du mobbing)

# De quoi s'agit-il?

## Définition Juridique

Harcèlement moral : articles L.1152-1 à L.1152-6 du code du travail

Les juges ont retenu que des pratiques managériales pouvaient être considérées comme du harcèlement collectif à condition que les salariés qui se plaignent de harcèlement soient personnellement victimes

(Cass. Soc., 28 mars 2012, n°10-24.441).

**Article L.4121-1 du code du travail** : Obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs par l'employeur

### **Harcèlement moral**

**Agissements répétés** qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail** susceptible :

de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié

d'altérer sa santé physique ou mentale

ou de compromettre son avenir professionnel

# De quoi s'agit-il?

## Définition Juridique

Harcèlement sexuel : articles L.1153-1 à L.1153-6 du code du travail

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait même non répété d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

### Harcèlement sexuel

le fait d'imposer à une personne de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

#### Exemple de faits répétés en harcèlement sexuel :

- On vous fait régulièrement des propositions déplacées de nature sexuelle (explicites ou pas)
- On vous dévisage régulièrement d'une manière qui vous met mal à l'aise
- On vous pose des questions personnelles de nature sexuelle



## Ses Caractéristiques: types d'agissements

1-la possibilité pour la victime de s'exprimer

2- ses relations sociales: support social

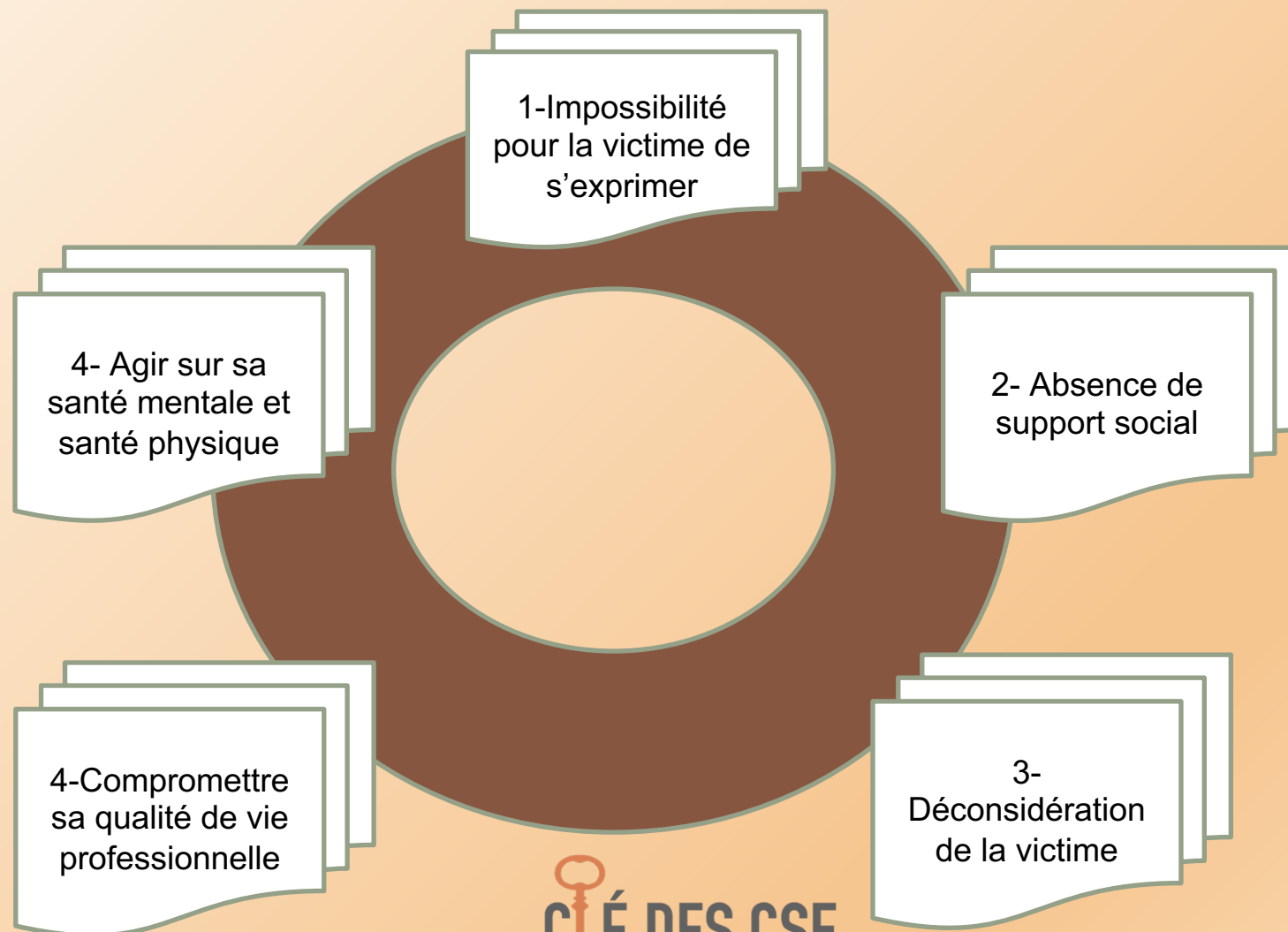
3- la considération dont elle bénéficie : compétence, savoir être

4- la qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée

5- sa santé psychique et physique

Questionnaire LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror Version française)

## □ Ses Caractéristiques: 5 groupes d'agissements



# Le processus du Mobbing

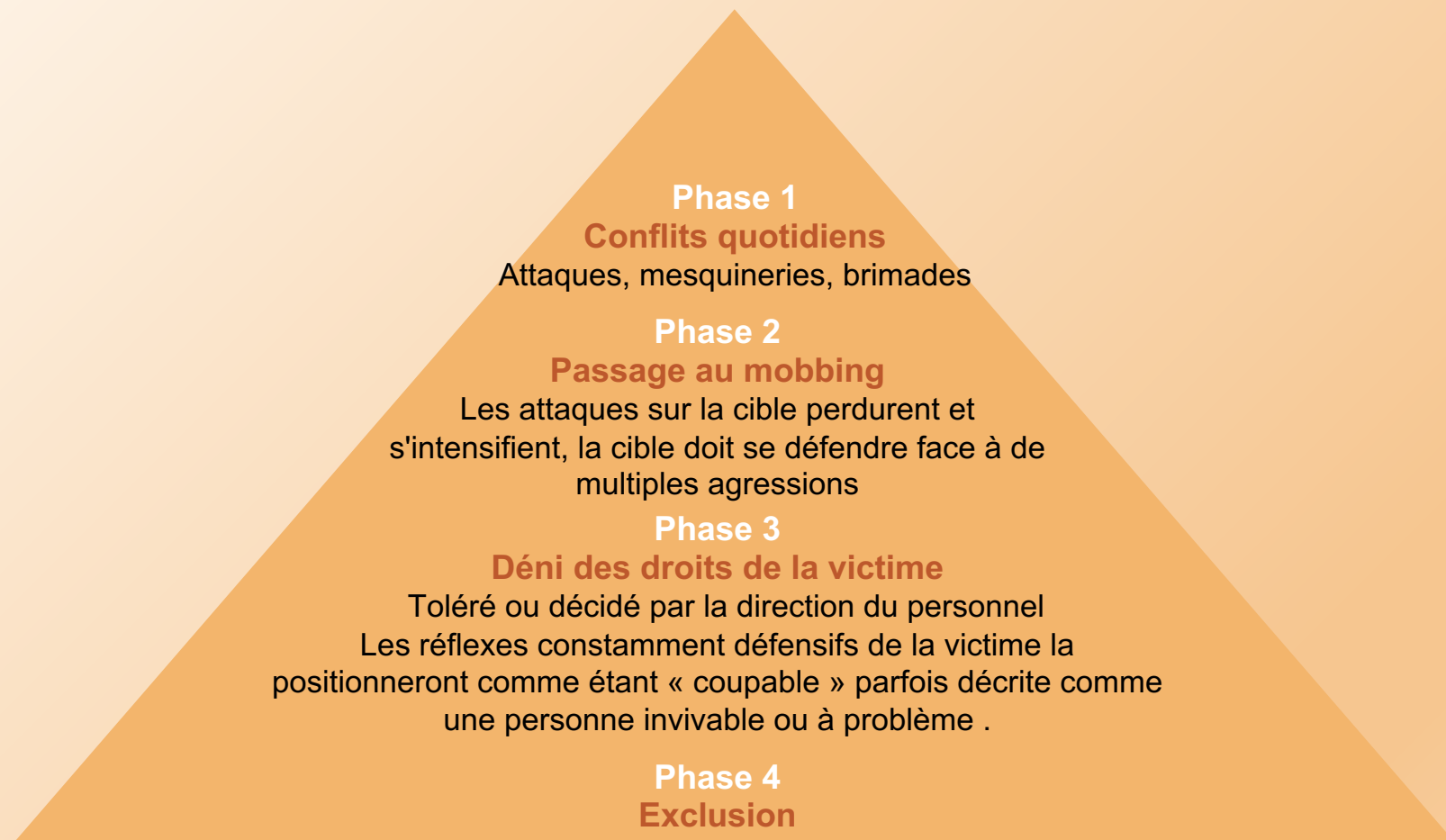
Phase 1 : Conflit quotidien

Phase 2: le mobbing s'installe

Phase 3: Déni des droits de la victime -hostilité

Phase 4: Exclusion du marché du travail

## Le processus du mobbing: les quatre phases



Transfert

Licenciement  
avec indemnité

Placardisation  
démission



Mise en  
Inaptitude

CLD

## Le choix de la cible

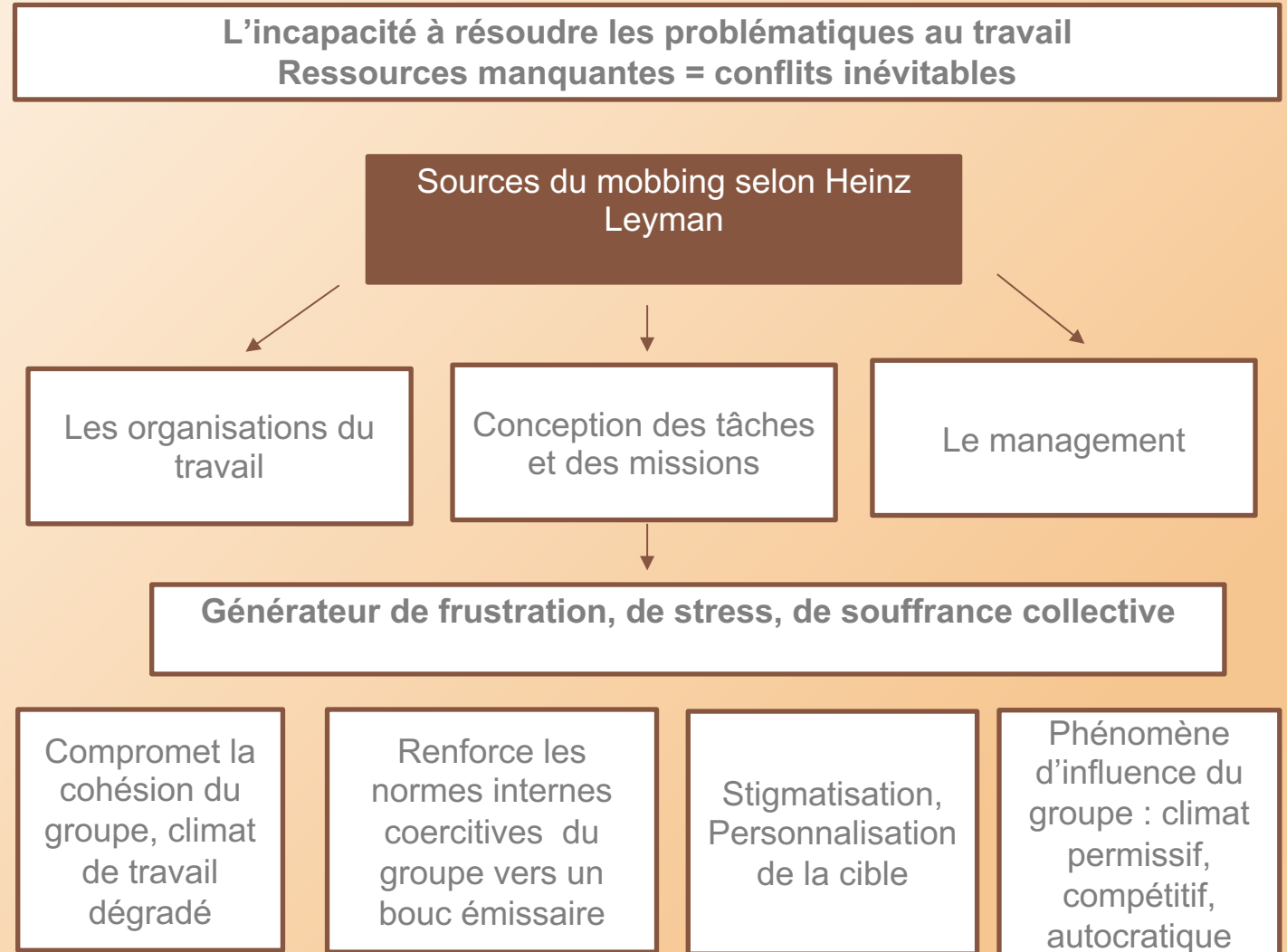


Le choix de la cible : les agresseurs sont des subordonnés

- ❑ **Le choix de la cible : les agresseurs sont des collègues**
  - ❑ contraindre un individu réticent à se conformer aux normes fixées par la majorité.
  - ❑ l'agression est le résultat d'une inimitié personnelle( où au moins d'une insatisfaction)
  - ❑ un groupe d'individus prend un/une collègue pour cible par pur désœuvrement
  - ❑ pour donner libre cours à leur goût de la dérision ou à leur agressivité latente
  - ❑ un ou plusieurs individus choisissent comme cible une personne en situation de faiblesse par exemple avec un handicap
  - ❑ l'agression est déclenchée par l'altérité ou l'étrangeté de la victime (sexe, nationalité, religion, apparences physiques)
- \* Selon le niveau hiérarchique du service**

## Le causes du Mobbing

### Les Causes du mobbing



## Les conséquences pour les victimes



Le choix de la cible : les agresseurs sont des subordonnés

### Sur le plan psychologique

- Stress post traumatique
- Burn out
- Dépression , Syndrome anxio-dépressif, Risque TS
- Décompensation psychique
- Addiction , alimentaire , sommeil
- Impact sur la confiance en soi
- Santé : troubles somatiques

### Dans la sphère Professionnelle

- Désinsertion professionnelle, instabilité

### Dans la sphère Sociale

- Isolement , repli sur soi, relationnel

### Sur le plan matériel

- Insécurité financière

## Les sanctions

En cas de manquement constaté par un juge, l'employeur sera redevable :

- d'une indemnité au titre du préjudice moral
- D'une indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie

Il pourra en résulter une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

### HARCELEMENT SEXUEL

- Dans le code pénal (article 222-33-1)  
2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

### HARCELEMENT MORAL

- Dans le code pénal (article 222-33-2 )  
2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Dans le cadre du contrat de travail :

sanctions disciplinaires (blâme, avertissement, mutation...etc...)

Licenciement pour faute

## Prevention du mobbing : rôle du CSE

- ❑ Neutralité : vouloir privilégier le collectif à l'individuel « raison à la majorité »
- ❑ Attention aux théories de la personnalité de la victime, ou la personnalisation du problème
- ❑ La normalisation du mobbing « Souffre-douleur ou Bouc émissaire, bizutage dans toute les équipe »
- ❑ La banalisation de tous les conflits « être attentif aux signes précurseurs »

## ❑ Prevention du mobbing : rôle du CSE

Sensibiliser

Formation  
Atelier de réflexion & groupe de discussion autour de cette thématique  
Information supports de communication  
Formation Gestion de conflits  
Politique RH du nouvel arrivant

Identifier

Indicateurs: turn over qui se répètent dans un service , absentéisme, conflits  
Intégrer des items au questionnaire sur le climat au travail, QVCT, RPS  
Introduire le mobbing collectif dans le dispositif de signalement

Agir

Prevention Secondaire :  
empêcher le mobbing de  
s'installer

Protocole  
d'action  
préalable

Prevention Tertiaire :le  
mobbing est installé

Résolution de conflit  
(conciliation , médiation)  
Diagnostic RPS  
Position ferme concernant  
les agissements

Enquête interne  
Prise en charge juridique et  
psychologique de la victime

# Spécificité du mobbing : le harcèlement collectif

**Merci pour votre attention**