

Le harcèlement au sein des armées : un sujet d'intérêt collectif pour les APNM

23 novembre 2015 | Classé dans: [APNM AdefdroMil-Gend, LA UNE, TRIBUNE](#) | Publié par: [APNM ADEFDROMIL GEND](#) 1 575 vues



L'évolution des relations humaines dans le monde du travail a conduit le législateur à prendre en compte la notion de harcèlement moral et sexuel, mise en avant par Mme Marie-France Hirigoyen, docteur en médecine, [psychiatre](#) et psychothérapeute. Elle est notamment connue pour son essai sur « Le Harcèlement moral » datant de 1998. Elle y évoque les effets destructeurs ([souffrance](#), [dépression](#), traumatisme psychique, suicide, etc.) de ce que certains appellent pervers narcissiques et pervers [paranoïaques](#), identifiés à des [prédateurs](#) sur le [psychisme](#) de leurs [victimes](#) en milieu conjugal, familial, éducatif et professionnel.

La judiciarisation du harcèlement moral a été instaurée par la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 170 ayant inséré dans le Code Pénal l'article 222-33-2 modifié par la LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 aggravant la peine en la doublant à deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

L'interdiction du harcèlement a été simultanément insérée dans le code du travail Article L1152-1 du Code du Travail:

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 »

et la **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.**

En revanche, celles et ceux qui servent sous statut militaire ont dû attendre douze années pour que ces nouvelles normes du monde civil du travail leur soient finalement adaptées.

C'est ainsi que, grâce à l'action de l'Adefdromil, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ont été interdits dans le code de la défense par la Loi N° 2014-873 du 4 août 2014. La présente réflexion vise d'abord à rappeler les bases juridiques du code de la défense interdisant désormais toute forme de harcèlement dans les armées et la gendarmerie (I), puis de présenter les différents types de harcèlement détectés par la commission nationale consultative des droits de l'homme et son origine (II), avant de présenter le dispositif mis en œuvre au sein du Ministère de la Défense et du Ministère de l'Intérieur (DGGN)(III) pour lutter contre ce phénomène qui trouve sa place parmi les risques psychosociaux.

I – FONDEMENTS JURIDIQUES

Grâce à l'action de l'ADEFDROMIL, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel dans les armées ont fini par avoir une reconnaissance légitime d'intérêt collectif au sein de la communauté militaire car le législateur a inséré dans le Code de la Défense les articles infra :

Article L4123-10 (Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 – art. 42](#)):

Les militaires sont protégés par le code pénal et les lois spéciales contre les menaces, violences, harcèlements moral ou sexuel, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils peuvent être l'objet.

L'État est tenu de les protéger contre les menaces et attaques dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Il est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées aux victimes.

- **HARCÈLEMENT SEXUEL**

Article L4123-10-1(Créé par la Loi N° 2014-873 du 4 août 2014 – art 42)

Aucun militaire ne doit subir les faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un militaire :

a°) cliquer [\[ICI \]](#)

b°) Idem

c°) Idem

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ou militaire ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

- **HARCÈLEMENT MORAL**

Article L4123-10-2 (Créé par la Loi N° 2014-873 du 4 août 2014 – art 42)

Aucun militaire 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un militaire en prenant en considération

1°) cliquer [\[ICI \]](#)

2°) Idem

3°) Idem

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ou militaire ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

II-A°) LES DIFFÉRENTS TYPES DE HARCÈLEMENT.

Depuis 2000, la commission nationale consultative des droits de l'homme a distingué quatre formes de harcèlement:

21°/ LE HARCÈLEMENT VERTICAL DESCENDANT (VENANT DE LA HIÉRARCHIE).

Il se caractérise par un abus de pouvoir d'un supérieur hiérarchique qui se prévaut de son autorité d'une manière abusive, pour satisfaire un besoin d'écraser autrui pour se mettre en valeur.

211°) LE HARCÈLEMENT PERVERS

Selon les psychiatres, le sujet est de type « obsessionnel », « pervers », « narcissique » ou « paranoïaque ». Il est pratiqué dans un but purement gratuit de destruction d'autrui ou de valorisation de son propre pouvoir.

212°) LE HARCÈLEMENT STRATÉGIQUE

C'est la forme de maltraitance qui se développe de plus en plus dans les entreprises. Le principe consiste à mettre toujours plus de pression, à fixer des objectifs de plus en plus irréalisables. Ne pouvant pas les atteindre, le salarié se met à culpabiliser, finit par craquer, déprimer, à démissionner voire dans certains cas extrêmes à mettre fin à ses jours.

213°) LE HARCÈLEMENT INSTITUTIONNEL

Forme d'organisation du travail qui fixent des objectifs inatteignables, d'où surcharge de travail, augmentation du stress, culpabilisation permanente.

22 / LE HARCÈLEMENT HORIZONTAL (VENANT DE COLLÈGUES)

Amener un groupe de salariés à exclure l'un de leurs collègues. La plupart du temps, l'agression est commencée par des particularismes de la victime, des différences religieuses et / ou culturelles, son apparence physique, son origine, etc...

23/ LE HARCÈLEMENT MIXTE

Stratégie du mouton noir (isolement de la personne harcelée) qui devient le bouc émissaire du supérieur ou de ses collègues de travail.

24 / LE HARCÈLEMENT ASCENDANT (CADRE HARCELÉ PAR SES SUBORDONNÉS)

Révolution d'un groupe de salariés contre la nomination d'un responsable mal accepté, ou dont ses méthodes sont rejetées ou contestées par le groupe.

II – B°) ORIGINE DU HARCÈLEMENT.

Pour tenter de déterminer l'élément déclencheur, il faut revenir à l'origine dissociative de la relation du militaire avec son harceleur. C'est comme dans le cas d'un divorce où lorsque la rupture est consommée, les intérêts deviennent divergents selon la formule consacrée. Les raisons peuvent être diverses, mais l'élément factuel est le conflit d'intérêt entre la victime et son harceleur.

Parmi les causes les plus fréquentes observées sur le conflit d'intérêt, il est souvent relevé une des trois formes suivantes :

1°) – L'EFFET MIROIR: La victime présente un profil de supériorité « ressenti comme blessant voire humiliant » par le harceleur (niveau d'étude – niveau social – visibilité de sa joie de vivre – bien être familial). Cela peut déclencher chez le potentiel harceleur, un complexe d'infériorité développé vis à vis de ses proches qui le juge négativement.

2°) – REJET DE LA DIFFÉRENCE: La victime présente un profil en dehors de la « norme de pensée interne » ou de celle du harceleur. Il faut faire allégeance au système ou tous les motifs de discrimination (xénophobie, homophobie, religion, race, social, sexisme, etc.) seront des éléments moteur pour déclencher et entretenir le processus de harcèlement.

3°) – BESOINS PHYSIOLOGIQUES: Dans ce troisième registre, se trouve l'expression du désir de la possession. Par exemple : un personnel désiré physiquement et s'opposant à son harceleur, génère en lui une attitude hostile. Certains profils de harceleurs avec des comportements compulsifs pathologiques comme la possession ou la jalousie peuvent être potentiellement dangereux dans les manipulations mises en œuvre notamment dans la « stratégie du mouton noir » pour isoler la victime et la faire basculer lentement dans la dépression, puis le congé de longue maladie, commission de réforme etc...

III – DISPOSITIFS MIS EN PLACE

31 / Difficultés d'établir le harcèlement pour la victime.

Depuis la création de cette nouvelle infraction pénale, les victimes n'hésitent plus à ester en justice pour défendre leurs intérêts et dénoncer leur harceleur. Néanmoins, ce type d'infraction est toujours très difficile à démontrer compte tenu de leur critère de subjectivité, de la solitude de la victime, de son isolement par rapport à ses collègues qui ont peur de représailles et de la compromission de leur avenir professionnel en devenant partie prenante dans l'affaire, d'autant plus dans un milieu militaire emprunt de sexisme et de « disciplinisme » qui s'oppose bien trop souvent aux droits de l'individu.

Il est évident que la féminisation dans les armées a été une des sources du développement du harcèlement moral ou sexuel au travail au sein de la communauté militaire.

32 / Les dispositifs.

Les violences psychologiques manifestées sous forme de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au sein de la communauté militaire représentent un sujet d'intérêt collectif qui a motivé le ministre de la Défense et le ministre de l'Intérieur (DGGN) à mettre en place des dispositifs spécifiques au sein des armées et au sein de la gendarmerie.

Au niveau de Ministère de la Défense :

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations sexuels du 15 avril 2014, il est créé par décision N° 6877/DEF/CAB du 21 juillet 2014, la cellule THEMIS au sein du contrôle général des armées.

A ce titre, elle est chargée d'étudier les cas de harcèlement sexuel

« Art. 2. : La cellule THEMIS est chargée d'étudier les cas de harcèlement, violence et discrimination sexuels commis au sein du ministère de la défense et de ses établissements publics, en liaison avec les inspecteurs généraux des armées » .

Ceci exclut de fait, toutes les autres formes de harcèlement n'entrant pas dans cette catégorie.

Limité aux faits de harcèlement, discriminations et violences sexuelles (Art L 4123-10-1 du Code de la Défense) avec la possibilité de bénéficier dans certains cas de la protection fonctionnelle (L 4123-10 du Code de la Défense), le dispositif THEMIS peut :

- Écouter, informer, conseiller, orienter.
- Offrir un accompagnement de proximité et un suivi dans la durée.
- Conduite ou faire conduire, si besoin, une enquête.

Mentionnons que tout agent de Ministère de la Défense victime ou témoin de harcèlement, violences et discriminations sexuelles (militaires de toute catégorie, en activité ou de réserve, personnel civil, stagiaires ainsi que les gendarmes des gendarmeries spécialisées peuvent saisir la cellule THEMIS).

Au niveau de la Gendarmerie :

Pour la gendarmerie sous statut militaire et placée pour emploi sous l'autorité du Ministère de l'Intérieur, c'est le dispositif « STOP DISCRI ». Fruit d'une longue réflexion initiée dans le cadre du plan d'action initié par le Directeur Général de la Gendarmerie Nationale, Denis FAVIER, « STOP DISCRI » est mis en place le 1er mars 2014. Les gendarmes peuvent bénéficier à ce titre d'une protection fonctionnelle différente de celle des autres agents de la Défense.

Le périmètre de STOP DISCRI est strictement limité aux discriminations, harcèlements et violences commis dans un cadre hiérarchique.

Il est à observer que la politique volontariste de la gendarmerie n'est certainement pas étrangère à la baisse des suicides au sein de l'institution même si beaucoup reste à faire.

A ce titre, STOP DISCRI est chargé de traiter des cas de harcèlement moral hiérarchique.

Ceci exclut de fait, toutes les autres formes de harcèlement n'entrant pas dans cette catégorie.

Ces deux dispositifs distincts couvrent des domaines complémentaires au sein desquels, paradoxalement des militaires de la même institution ne bénéficient pas des mêmes droits.

Des évolutions souhaitables.

Il serait souhaitable dans l'intérêt de tous les agents de la défense sous statut militaire de pouvoir bénéficier de structures communes, apportant en matière de risques psycho-sociaux, les mêmes droits et les mêmes garanties à tous.

Par ailleurs, l'élargissement de la prise en compte des autres formes de harcèlement seraient également une plus-value en ce qui concerne la condition des militaires.

Les APNM peuvent y apporter leur concours, car il s'agit d'un sujet d'intérêt collectif majeur en matière de risques psycho-sociaux notamment dans le domaine de la prévention du suicide.

Signé Lieutenant de gendarmerie MORRA Paul



Porteur et initiateur du projet APNM ADEFDROMIL GEND

