

Annexes

- ❑ Textes juridiques
- ❑ Bibliographie
- ❑ Adresses des consultations de pathologie professionnelle
- ❑ Adresses des ARACT

TEXTES JURIDIQUES

Constitution du 4 octobre 1958

Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946.

(...)

Art. 1er. - La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

Constitution du 27 octobre 1946

Préambule

▶1. Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

▶2. Il proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après :

▶3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

(...)

▶5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

▶6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

(...)

▶8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

LOI n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires

Art 1^{er}.- La présente loi constitue, à l'exception de l'article 31, le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Chapitre I

Dispositions générales.

Art. 2.- La présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

(...)

Chapitre II

Garanties

Art. 6.- La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

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 fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

2° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Art. 6-bis.- Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Art. 6-ter.- 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 fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

(...)

Art. 6-quinquies.- Aucun fonctionnaire 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 fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Art. 8.- Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Art. 9.- Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.

Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.

(...)

Art. 11.- Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

" La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. "

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. "

(...)

Code pénal

Art. 222-33.- Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Art. 222-33-1.- Les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables dans les conditions prévues par l'article 121-2 des infractions définies aux articles 222-22 à 222-31.

Les peines encourues par les personnes morales sont :

1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;

2° Les peines mentionnées à l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Art. 222-33-2.- Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant 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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Code du travail

Art. L. 122-45.- Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Art. L. 122-45-1.- Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

Art. L. 122-45-2.- Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 est également applicable.

Art. L. 122-45-3.- Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Art. L. 122-46.- Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Art. L. 122-47.- Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46 .

Art. L. 122-48.- Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents .

Art. L. 122-49.- Aucun salarié 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.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Art. L. 122-50.- Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49.

Art. L. 122-51.- Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49.

Art. L. 122-52.- En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. L. 122-53.- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L. 122-52, toutes les actions qui naissent de l'article L. 122-46 et de l'article L. 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Art. L. 122-53.- Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Elle peut être également mise en œuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

ASSOCIATION SANTE ET MEDECINE DU TRAVAIL. *Souffrance et précarité au travail : paroles de médecins du travail*. Paris, Syros, 1994.

ASSOCIATION SANTÈ ET MÈDECINE DU TRAVAIL. *Des médecins du travail prennent la parole. Un métier en débat*. Paris, Syros, 1998.

DEBOUT, Michel, *Travail, violences et environnement*, Avis du Conseil Economique et Social, 1999.

DEBOUT, Michel, *Le harcèlement moral au travail*, Avis du Conseil Economique et Social., 2001.

DEJOURS, Christophe. *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 1993.

DEJOURS, Christophe. *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice*, Paris, Seuil, 1998.

GAVA, Marie-José. *Harcèlement moral : Comment s'en sortir*, Prat Editions, Collection Développement Personnel, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*. Paris, Syros, 1998.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Malaise dans le travail. Harcèlement moral: démêler le vrai du faux*. Paris, Syros, 2001.

LE GOFF, Jean-Pierre. *La Barbarie Douce: la modernisation aveugle des entreprises et de l'école*. Paris, La Découverte, 1999.

LEYMANN, Heinz. *Mobbing*. Paris, Seuil, 1996 (1994).

OUVRAGE COLLECTIF : *Guide de la protection sociale des personnels médicaux et hospitaliers*, Editions Weka, 2001, mise à jour trimestrielle ; Coordonnateur Philippe JEAN.

PEZE, Marie. *Le deuxième corps*, Paris, La Dispute, 2000

RAVISY, Philippe. *Le harcèlement moral au travail*. Paris, Dalloz, 2002.

SIRONI, Françoise. *Bourreaux et victimes. Psychologie de la torture*. Paris, Odile Jacob, 1999.

VOLKOFF, Serge, GOLLAC, Michel. *Les conditions de travail*. Paris, Repères/La Découverte, 2000.

ARTICLES :

APPAY, Béatrice, THEBAUD-MONY, Annie, coord. *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris: IRESCO, 1997.

BOUAZIZ, Paul, « Harcèlement moral, harcèlement sexué : les difficultés d'une approche juridique », *Travail, genre et sociétés*, 2001, 5, pp. 75-89. Dossier: Harcèlement et violence: les maux du travail.

BOCQUILLON, Fabrice, « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles », *Revue de Droit Sanitaire et Social*, 36, juillet - septembre 2000.

BOUTY, Cédric, « Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile », *Droit social*, n° 7-8 - juillet / août 2002

CRU, Damien, « Le mal-être au travail, comment intervenir? ». *Travail, genre et société*, 2001, no 5, pp. 57-74. Dossier: Harcèlement et violence: les maux du travail.

DAVEZIES, Philippe, « Souffrance et organisation du travail ». *La souffrance au travail. Compte-rendu de la journée de l'inspection du travail du 21 novembre 2000*. Paris : La gazette sociale d'Ile-de-France, 2001, no 40.

DRIDA, Michèle, ENGEL, E, LITZENBERGER, M. « Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail », *Actes du II Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail*. Paris, 1999.

GIUST, Annie Charlotte, « D'un inacceptable à l'autre ou les avatars du harcèlement moral au travail », *Revue Internationale de Psychosociologie*, 19, 2003.

LAPEROU-SCHNEIDER Béatrice, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral » *Droit social*, 3 mars 2002

LOUBAT Jean-René, « Le harcèlement psychologique au travail », *Gestions hospitalières*, août/septembre 2000.

MOREAU, Nicole, coord. *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*. Montréal : Ministère du Travail, 2001.

PEZE, Marie, « Le harcèlement moral: Approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique », *Le droit ouvrier*, 2000, 621, pp. 186-191.

PEZE, Marie, « Contrainte par corps: le harcèlement moral », *Travail, genre et sociétés*, 2001, no 5, pp. 29-42. Dossier: Harcèlement et violence: les maux du travail.

PEZE, Marie, SOULA, Marie-Christine, « Approche pluridisciplinaire du harcèlement « moral, *DMT*, 90, 2002 INRS.

PEZE, Marie, SOULA, Marie-Christine, « Harcèlement au travail: l'interrompre en urgence », *La Revue du Praticien - Médecine générale*. 2001, no 537, tome 15.

PEZE, Marie, " La fabrique des harceleurs », *Performances*, septembre 2001.

PEZE, Marie, BOUAZIZ Paul, BUIGUES Chantal, JACOB Georges, DEPUILLE-IMBEAUX, Martine, LEKER, Irith, ROCHE, Catherine, SANDRET, Nicolas, SOULA, Marie-Christine, THOMASSIN, Claire, VEUILLET-DUVAL, Anne: « Le harcèlement moral: réparation ou reconnaissance de la souffrance au travail ? » , *Travailler*, 9, 2003.

POILPOT-ROCABOY, Gwenaëlle, « La fonction GRH comme garant du respect du " contrat psychologique relationnel dans l'entreprise : Le cas du harcèlement professionnel », *Ressources Humaines. Une gestion éclatée*. Paris : Economica, 1998, pp. 273-291.

PUPPO, Alberto, « Harcèlement moral et fonction publique : spécificités », *l'actualité juridique - fonctions publiques*, mai/juin 2002

PUPPO, Alberto, « La lutte contre le harcèlement moral dans la fonction publique : soumission ou dignité ? », *L'actualité juridique - fonctions publiques*, juillet/août 2002

RAVISY, Philippe, VIEGAS, Joao, « Le harcèlement moral dans le droit de la fonction publique après la loi de modernisation sociale », *Cahiers de la Fonction Publique et de l'Administration*, 214, juillet/août 2002.

ROGERAT, Chantal. « Harcèlement et violence: les maux du travail. Introduction au dossier », *Travail, genre et sociétés*, 2001, no 5, pp. 21-28.

ROLIN, Frédéric, « Le harcèlement moral au risque du droit administratif », *Actualité juridique droit administratif*, 16 septembre 2002

SNPMT. Dossier: Harcèlement moral au travail. *Médecine et Travail*, 2000, no 186, pp. 34-59.

SOARES, Angelo, « La violence (in)visible au travail: Le cas du harcèlement psychologique au Québec », *Violence et travail*. II Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail, 12 mars 1999. Paris : CNAM, pp.191-202.

SOARES, Angelo. « Quand le travail devient indécent : Le harcèlement psychologique au travail », Montréal : 2002. [Rapport disponible sur le site Internet : <http://www.unites.uqam.ca/cinbiose/PDF/harcelem.pdf>]

VEZINA, Michel, « Violence physique et intimidation au travail dans les pays de l'Union Européenne », *Violence et travail*, II Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail, 12 mars 1999. Paris : CNAM, pp. 243-254.

WENNUBST, Gabriella, « Mobbing : Le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail », Lausanne, *Réalités Sociales*, 1999.

CONFERENCES, ACTES DE COLLOQUES, DOCUMENTS:

DE GASPARO Claudia, *Approche sociologique du harcèlement moral*, mémoire de DEA, septembre 2002, Université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines, DEA Logiques d'acteurs et régulations publiques.

KRUSE, Peter. *Change Management. La gestion du changement. Les principes de changements réussis dans les entreprises*. Transcription de la conférence donnée le 11 mars 1999 à des managers de la City Bank. 1999. [Texte non publié. Disponible sur le site Internet: <http://users.skynet.be/wirira/fear-mgt.htm>]

Harcèlement moral. Actes de la journée du 30 novembre 2001 - ANFH Ile de France

Le harcèlement moral : Des repères pour l'action du médecin du travail - 27 septembre 2001 - Docteur M.C. Soula, Mirtmo, DRTEFP Ile de France

Le mal être au travail, Colloque du syndicat des avocats de France - liaisons sociales - 22 février 2000

Evaluation du harcèlement moral - Enquête dans une population de 1 210 salariés et exploitation dans le but de construire un outil de dépistage - Thèse pour le doctorat en médecine - Université Louis Pasteur, faculté de médecine de Strasbourg 2000.

LISTE ALPHABETIQUE DES CONSULTATIONS DE PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES

EN PROVINCE

Mme le Dr DOUTRELLOT- PHILIPPON
Consultation de Pathologie Professionnelle
CHRU-Hôpital Sud
avenue René-Laënnec-Salouel
80054 - AMIENS Cedex 1

Mme le Pr PENNEAU-FONTBONNE
Service de Médecine E
CHU, 1avenue Hôtel Dieu
49033 - ANGERS Cedex 1

Pr BROCHARD
Consultation de Pathologie Professionnelle
Groupe hospitalier Pellegrin
Bât PQR
Place Amélie Raba-Léon
33076 - Bordeaux Cedex

Pr DEWITTE
Service de Médecine du Travail et de Pathologies Professionnelles
CHU Morvan
5, avenue Foch
29609 - Brest Cedex

Pr LETOURNEUX
Service de Pathologie Professionnelle
et médecine du Travail
Niveau 01/CHU
avenue de la Côte de Nacre
14033 - Caen Cedex

Pr CATALINA, Pr CHAMOIX, Dr FONTANA
Consultation de Pathologie Professionnelle
CHU-Faculté de Médecine
28,place Henri-Dunant
63001 - CLERMONT-FERRAND Cedex

Pr SMOLIK
Institut de Médecine du Travail
7, Boulevard Jeanne D'Arc

21000 - DIJON

Pr DE GAUDEMARIS, Dr PERDRIX
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital A. Michallon
BP 217
38043 - GRENOBLE Cedex 09

Dr PARIS
Consultation de Pathologie Professionnelle
CHU Hôpital J. Monod
BP 24
76083 - LE HAVRE Cedex

Pr FRIMAT, Pr FURON, Dr NISSE
CHRU
Service de Pathologie Professionnelle
et Environnement
1, avenue Oscar Lambret
59037 - LILLE Cedex

Dr DUMONT
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital du Cluzeau
CHU Dupuytren
23, avenue D. Larrey
87042 - LIMOGES Cedex

Pr PROST, Pr BERGERET
Consultation de Pathologie Professionnelle
CH Lyon Sud
Pavillon 2C
Chemin du Grand Revoyet
69310 - Pierre Bénite

Mme le Dr LEHUCHER- MICHEL
Consultation de Pathologie Professionnelle
Faculté de la Timone
27, Boulevard Jean Moulin
13385 - MARSEILLE Cedex 5

Pr LORIOT
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital La Colombière
1146, avenue du Père Soulas
34295- MONTPELLIER Cedex 05

Pr PETIET
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital Fournier - 1^{er} étage
Quai de la Bataille
54000 - NANCY

Dr DESCHAMPS
Hôpital Maison Blanche
45, rue Cognac Jay
51092 - REIMS Cedex

Pr CURTES, Dr VERGER
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôtel Dieu
2, rue de l'Hôtel Dieu
35000 - RENNES

Dr PARIS
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital Charles Nicolle
1, rue de Germont
76031 - ROUEN Cedex

Pr CABAL
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital Bellevue
Pavillon 31
Boulevard Pasteur
42055 - SAINT ETIENNE Cedex 2

Pr CANTINEAU
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpitaux Universitaires
1, place de l'Hôpital
67000 - STRASBOURG

Dr SOULAT
Consultation de Pathologie Professionnelle
CHU Purpan
Place Baylac
31059 - TOULOUSE Cedex

Pr LASFARGUES
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital Bretonneau
2, Boulevard Tonnelé
37000 - TOURS

Pr GERAUT, Dr DUPAS
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôtel Dieu
1, place Alexis Ricordeau
44093 - NANTES Cedex 01

PARIS - REGION PARISIENNE

Pr CONSO, Pr CHOUDAT
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital Cochin
27, rue du Faubourg Saint Jacques

75679 - PARIS Cedex 14

Dr GARNIER
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital Fernand Widal
200, rue du Faubourg Saint Denis
75010 - PARIS

Dr LEGER
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôtel Dieu
1, place du Parvis Notre Dame
75181 - PARIS Cedex 04

Pr DOMONT
Consultation de Pathologie Professionnelle
HEPG
Service du Pr ANDRIEUX
20, rue Leblanc
75908 - PARIS Cedex 15

Pr AMEILLE
Consultation de Pathologie Professionnelle
Hôpital Raymond Poincaré
104, Boulevard Raymond Poincaré
92280 - GARCHES

Pr PAIRON
CHI
40, Avenue de Verdun
94010 - CRETEIL Cedex

CONSULTATIONS SPECIALISEES
Liste non exhaustive

CONSULTATION « SOUFFRANCE ET TRAVAIL »

CASH de Nanterre
403, avenue de la République
92000 - NANTERRE
Tel : 01.47.69.65.65

L'ELAN RETROUVE

Consultation de Psychothérapie et de Psychopathologie du travail
55, rue de la Folie Regnault
75011 - PARIS
Tel : 01.44.93.22.00

ADRESSES DES ARACT

ACTAL (Alsace)

25, rue Josué Hofer
BP 2403
68067 MULHOUSE CEDEX

tél: 03 89 42 81 20 fax: 03 89 42 33 51
mail : actal@anact.fr
<http://www.anact.fr/aract/actal>

ACT Méditerranée (PACA)

Europarc de Pichaury
1330, rue G. de la Lauzière Bat C1
13856 AIX EN PROVENCE cedex 03

tél: 04 42 90 30 20 fax: 04 42 90 30 21
mail : actmed@anact.fr
<http://www.anact.fr/aract/actmed>

Antenne Anact Basse-Normandie

UNICITE
4 rue A.Kastler
14000 CAEN

tél: 02 31 46 13 90 fax: 02 31 46 13 91
mail : anactbn@wanadoo.fr

Antenne Anact Bourgogne

Immeuble Le Grama
2e Etage - 11, Rue Mably
21 000 DIJON

tél: 03 80 50 99 86 fax: 03 80 50 99 85
mail : p.metin@anact.fr
<http://www.anact.fr/aract/bourgogne>

Antenne Anact Bretagne

10, rue nantaise
35 000 RENNES

tél: 02 23 44 01 44 fax: 02 23 44 01 45
mail : anact.bretagne@anact.fr
<http://www.anact.fr/aract/bretagne>

ARACT Aquitaine

67, rue Chevalier
33000 BORDEAUX

tél: 05 56 79 63 30 fax: 05 56 81 16 50
mail : g.stinglhamber@anact.fr
<http://www.aquitaine.aract.fr>

ARACT Auvergne

2, avenue Léonard de Vinci
Parc Technologique de la Pardieu
63 000 CLERMONT FERRAND

tél: 04 73 44 35 35 fax: 04 73 44 35 39
mail : aract-auvergne@anact.fr
<http://www.auvergne.aract.fr>

ARACT Centre

Le Masséna
122 bis Faubourg Saint Jean
45 000 ORLÉANS

tél: 02 38 42 20 60 fax: 02 38 42 20 69
mail : aract.centre@anact.fr
<http://anact.fr/aract/centre>

ARACT Champagne-Ardenne

rue Charles Marie Ravel
51 520 SAINT MARTIN SUR LE PRÉ

tél: 03 26 65 99 21 fax: 03 26 65 99 22
<http://www.anact.fr/aract/champagne>

ARACT Guyane

6, rue du capitaine Bernard
97 300 CAYENNE

tél: 05 94 25 23 63 fax: 05 94 25 23 73

ARACT Haute-Normandie

Immeuble Le Rollon
108, avenue de Bretagne
76100 ROUEN

tél: 02 32 81 56 40 fax: 02 32 81 56 41
mail : aracthn@wanadoo.fr
<http://www.anact.fr/aract/hautenormandie>

ARACT Ile-de-France

132, rue de Rivoli
75001 PARIS

tél: 01 53 40 90 40 fax: 01 53 40 90 59
<http://www.anact.fr/aract/idf/index.html>

ARACT Languedoc-Roussillon

Le Symbiose, Le Millénaire
75, allée W. Roentgen
34965 MONTPELLIER cedex 2

tél: 04 99 52 61 40 fax: 04 67 22 57 16
mail : aract.lr@wanadoo.fr
<http://www.anact.fr/aract/languedoc>

ARACT Limousin

Immeuble Capitole
46 avenue des Bénédictins
87000 LIMOGES

tél: 05 55 11 05 60 fax: 05 55 11 05 61
<http://anact.fr/aract/limousin>

ARACT Lorraine

24, rue du Palais
57 000 METZ

tél: 03 87 75 18 57 fax: 03 87 75 18 84
mail : aract-lorraine@anact.fr
<http://anact.fr/aract/lorraine>

ARACT MARTINIQUE

Zone de Manhity
97232 LE LAMENTIN

tél: 05 96 66 67 60 fax: 05 96 66 67 61
mail : aract-martinique@anact.fr

ARACT Nord-Pas-de-Calais

197, rue Nationale
59 000 LILLE

tél: 03 28 38 03 50 fax: 03 28 38 03 51
mail : aract.npdc@anact.fr
<http://www.npdc.aract.fr>

ARACT Pays de la Loire

10, rue de la Treillerie
BP 23
49 071 BEAUCOUZÉ cedex

tél: 02 41 73 00 22 fax: 02 41 73 03 44
mail : aract.pdl@wanadoo.fr
<http://www.paysdelaloire.aract.fr>

ARACT Poitou-Charentes

15 ter rue Victor Grignard
ZI de la République II
86000 POITIERS

tél: 05 49 52 25 78 fax: 05 49 52 26 83
mail : aract.ptchar@wanadoo.fr
<http://www.anact.fr/aract/poitou>

ARAVIS (Rhône-Alpes)

14 rue Passet
69007 LYON

tél: 04 37 65 49 70 fax: 04 37 65 49 75
mail : @aravis.asso.fr
<http://www.aravis.asso.fr>

ARVISE (La Réunion)

Rue de la Digue
Résidence Ylang-Ylang
Bât E/40-41 - BP 762
97475 ST DENIS cedex - LA RÉUNION

tél: 02 62 41 52 32 fax: 02 62 41 90 42
mail : arvise@arvise.net
<http://www.arvise.net>

CESTP - ARACT Picardie

19, rue Victor Hugo
BP 924
80009 AMIENS cedex 1

tél: 03 22 91 45 10 fax: 03 22 97 95 97
mail : cestp.aract@nnx.com
<http://www.cestp.aract.fr>

FACT (Franche-Comté)

8, rue Alfred de Vigny
81, Espace Lafayette 25000 BESANCON

tél: 03 81 25 52 80 fax: 03 81 25 52
mail : FACT@wanadoo.fr
<http://www.anact.fr/aract/franche-comte>

MIDACT (Midi-Pyrénées)

25, rue Roquelaine

tél: 05 62 73 74 10 fax: 05 62 73 74 19

Ce document a été réalisé collectivement par :

Des membres du Ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes Handicapées :

BARTHES Richard -DHOS/P2 - Bureau des professions paramédicales, statuts et personnels hospitaliers.
BERMANN Béatrice - DHOS / M2 - Bureau de la politique médicale hospitalière et hospitalo-universitaire.
CHARPENTIER Violaine - Secrétaire DHOS / P1 - Bureau de la politique des ressources humaines et de la réglementation générale des personnels hospitaliers.
LAPIERRE Angélique - DHOS / M3 - Bureau des praticiens hospitaliers.
LECHEVALLIER Chantal - Secrétaire DHOS / P - Sous-direction des professions paramédicales et des personnels hospitaliers, dans le rôle de Candidat
MERTANI Claude - DHOS / P1 - Bureau de la politique des ressources humaines et de la réglementation générale des personnels hospitaliers.
MOREAU Marie-Odile - DHOS / O1 - Bureau de l'organisation générale de l'offre régionale de soins.
REDON Georges - Adjoint au chef du bureau DHOS / P1 - Bureau de la politique des ressources humaines et de la réglementation générale des personnels hospitaliers.
RICHEROL Marie-José - DHOS/M3 - Bureau des praticiens hospitaliers.

Des praticiens de terrain :

CHEVALLIER Jean-Robert - Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Médicales du Centre Hospitalier de Blois (41).
CUVILLIER Michèle - Infirmière D.E.
DE FAVERGES Hélène - Directrice d'Administration Générale du Centre Hospitalier Spécialisé Paul Guiraud à Villejuif (94).
DELMOTTE Isabelle- Psychiatre au Centre Hospitalier de Moisselles, (95).
JEAN Philippe - Directeur des Affaires Médicales et de l'Administration Générale du Centre Hospitalier de Pau (64).
LANDIER Henri - Docteur en Psychologie, psychologue clinicien au Centre Hospitalier Spécialisé de Sainte-Anne, à Paris (75).
MAILLARD Jacqueline - Psychologue au Centre Hospitalier Sud Francilien (91).
PEZE Marie - Docteur en Psychologie, psychanalyste, Consultation « Souffrance et Travail », au Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers de Nanterre (92), experte auprès de la cour d'appel de Versailles.

SOULA Marie-Christine - Médecin Inspecteur du travail, à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) Ile de France (75).

TOURON Christian - Médecin principal de la SNCF (75).