



[Accueil](#) / [Harcèlement](#) / Lutter contre le harcèlement entre personnels d'éducation

[← Retour au dossier](#) / [LE HARCELEMENT DANS L'ÉDUCATION NATIONALE](#)

Lutter contre le harcèlement entre personnels d'éducation

Mis à jour le 01 décembre 2022



Le harcèlement dans les établissements scolaires fait des victimes chez les élèves, mais également chez les personnels d'éducation. Longtemps laissé dans un flou juridique, le délit de harcèlement moral fait désormais l'objet d'un cadre légal strict, et les agents publics sont protégés au même titre que les salariés d'entreprises privées. Pour éviter des situations préjudiciables, et a minima en limiter les conséquences, l'établissement scolaire met en place des mesures de prévention et assure la protection fonctionnelle de ses personnels d'éducation.



Qu'est-ce que le harcèlement au travail ?

« Le harcèlement au travail est un délit défini et sanctionné par le Code pénal, le Code du travail et le Code général de la fonction publique. »

Le harcèlement au travail constitue un délit défini et sanctionné par le Code pénal, le Code du travail et le Code général de la fonction publique. L'[article L133-2 du Code général de la fonction publique](#) établit à cet égard que : « *Aucun agent public 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.* »

Pour garantir le bien-être au travail au sein de l'établissement scolaire, **la loi protège** indifféremment :

- **Les personnels d'éducation victimes de harcèlement**, peu importe que l'auteur présumé des faits soit un collègue ou un supérieur hiérarchique.
- **Les personnels d'éducation qui témoignent ou qui dénoncent des faits de harcèlement.** À cet effet, l'[article L133-3 du Code de la fonction publique](#) prévoit des mesures de protection renforcées au bénéfice des « lanceurs d'alerte » afin de faire de la lutte contre le harcèlement l'affaire de tous.

Les critères légaux et jurisprudentiels du harcèlement moral

« Le harcèlement moral peut être constitué même si l'auteur des faits n'a pas l'intention de nuire au personnel d'éducation. » Arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 2009

#1 Le caractère répété des agissements : le personnel d'éducation est victime de

harcèlement moral lorsque les faits surviennent plusieurs fois.

- Si l'acte est isolé, la victime peut agir sur le terrain d'autres infractions pénales, telles que : la diffamation et l'injure, la menace, la violence physique ou morale.

#2 La dégradation des conditions de travail : concrètement, la victime n'est plus à l'aise à venir travailler dans l'établissement scolaire.

- La jurisprudence, dans un [arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 2009](#), affirme que l'élément intentionnel n'importe pas : le harcèlement moral peut être constitué même si l'auteur des faits n'a pas l'intention de nuire au personnel d'éducation.

#3 Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel : le harcèlement moral est caractérisé, quelle que soit la nature du préjudice subi.

- Le préjudice peut être d'ordre matériel : la perte de chance d'évoluer dans sa carrière ou la privation systématique d'équipements requis, etc. Le préjudice moral est constitué, par exemple, lorsque les propos d'un collègue dégradent la réputation de l'enseignant. Le préjudice est physique dans le cadre de violences physiques à répétition.

Exemples de situations de harcèlement en établissement scolaire

En mai 2018, le Tribunal administratif de Montreuil (Seine-Saint-Denis) se prononce sur deux affaires de harcèlement moral au sein d'un lycée professionnel.

- Les faits : **deux professeurs invoquent des paroles et des comportements insultants de la part de leurs collègues, provoquant un climat d'hostilité. Un professeur, en outre, affirme être l'objet de menaces d'agression physique. Les agissements se déroulent pour partie devant les élèves et durent pendant un an et demi.**
- La décision du tribunal : les faits de harcèlement moral sont constitués. Les témoignages de certains collègues ainsi que l'arrêt de travail d'un des deux professeurs contribuent à fonder la décision du tribunal.
- L'indemnisation : chaque professeur victime de harcèlement moral reçoit 15 000 euros au titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice moral. Le tribunal, en revanche, ne retient pas les préjudices de santé et de carrière.

En décembre 2015, la [Cour administrative d'appel de Marseille \(Bouches-du-Rhône\)](#) se prononce sur une affaire de harcèlement moral d'une professeure par le principal d'un collège.

- Les faits : **la professeure est démise de ses fonctions de professeure principale, et**

subit une augmentation de sa charge de travail ; le créneau horaire réservé à la mise en œuvre d'un de ses projets pédagogiques lui est retiré ; la professeure est publiquement mise en cause en des termes offensants et humiliants ; le principal du collège rend à l'égard de la professeure des appréciations dégradantes et injustifiées.

- La décision de la cour : la professeure est victime de harcèlement moral.
- L'indemnisation : la professeure reçoit 21 300 euros en réparation de ses préjudices moral et matériel.

3 angles d'actions pour lutter contre le harcèlement

« La lutte contre le harcèlement moral au sein de l'établissement scolaire doit être envisagée sous différents angles : prévention, protection et répression. »

#1 Prévenir les risques de harcèlement moral

La prévention est la première étape dans le processus de lutte contre le harcèlement moral en établissement scolaire, et s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques psychosociaux. Comme tout employeur du privé, le chef d'établissement « *prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* », conformément à l'[article L1152-4 du Code du travail](#). Concrètement, **il s'agit d'informer et de former sur les contours, les conséquences, les moyens d'alerte et les sanctions du délit de harcèlement moral.**

Les conseils de l'ASL pour prévenir les risques de harcèlement entre personnels d'éducation :

- L'établissement scolaire peut s'appuyer sur l'expertise d'acteurs de terrain pour mettre en place les actions de prévention. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la délégation de L'ASL, notamment, peuvent être mobilisés.
- S'il n'en a pas l'obligation, le chef d'établissement peut toutefois se conformer aux obligations d'affichage imposées aux employeurs privés. Il s'agit d'afficher sur le lieu de travail des personnels d'éducation les textes de loi relatifs au harcèlement sexuel et au harcèlement moral.
- La lutte contre le harcèlement entre personnels d'éducation est l'affaire de tous. Le chef d'établissement met en place un dispositif de recueil des signalements et des alertes, et communique sur les procédures. Il informe notamment sur les mesures d'anonymisation au bénéfice du témoin ou de la victime auteur du signalement ou de l'alerte.

#2 Protéger les victimes de harcèlement

L'arrêt du Conseil d'État du 12 mars 2010 consacre l'octroi de la protection fonctionnelle aux victimes de harcèlement moral. La décision est codifiée à l'article L134-5 du Code général de la fonction publique. Cette protection fonctionnelle est mise en œuvre via diverses mesures :

- **Envers l'auteur des agissements de harcèlement : changement d'affectation, éloignement ou suspension des fonctions, voire procédure disciplinaire.**
- **Au bénéfice du personnel d'éducation victime de harcèlement : droit de retrait, assistance juridique dans les démarches de procédure judiciaire et réparation du préjudice sous forme de dommages et intérêts.**

#3 Sanctionner pour responsabiliser

En 2012, la loi double la peine de prison et le montant de l'amende en cas de condamnation pour harcèlement moral au travail. L'auteur des agissements reconnu coupable par la justice risque désormais **jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende** (article 222-33-2 du Code pénal), et peut être condamné au paiement de dommages et intérêts. *À noter : ce volet de la lutte contre le harcèlement moral au sein de l'établissement scolaire n'est pas du ressort du chef d'établissement.*

L'établissement scolaire, de son côté, peut prononcer des sanctions disciplinaires.

Les recours pour un personnel d'éducation victime de

harcèlement

« Le personnel d'éducation victime de harcèlement par ses collègues ou sa hiérarchie dispose de plusieurs voies de recours pour faire juger les faits, obtenir leur cessation et se faire indemniser. »

#1 Signaler les agissements

Dans un premier temps, le personnel d'éducation signale les agissements de harcèlement moral :

- **Via le dispositif d'alerte et de signalement mis en place au sein de l'établissement scolaire.**
- **Auprès du CHSCT, le cas échéant.**
- **En se rapprochant la délégation départementale de votre l'ASL afin de bénéficier des conseils et de l'accompagnement d'un avocat-conseil, si nécessaire.**

Cette étape préliminaire permet d'obtenir une information renforcée eu égard aux circonstances spécifiques de la situation à laquelle le personnel d'éducation est confronté, d'orienter les démarches et de déclencher une procédure.

À noter : la victime peut à ce stade exercer son droit de retrait pour limiter les conséquences néfastes du harcèlement sur sa santé.

#2 Faire une tentative de médiation

La médiation n'est pas une étape obligatoire. Le