

***Harcèlement moral rapports hiérarchiques dans l'entreprise Algérienne******Harcèlement moral rapports hiérarchiques******dans l'entreprise Algérienne******Dr. Belmokhtar Med Redda Benlabiod attia Etudiant doctorant******Université : Blida 2***

الملخص

قد يبدو من وجهة نظر التحليل الاستراتيجي أن علاقات الأفراد داخل المؤسسة الاقتصادية تحددها مجالات اليقين و عدم اليقين لما تتيحه مواقع الفاعلين المتباينة داخل المنظمة من فرض و امتيازات إلا أن المعاشية اليومية لذلك يجعل الباحث المتمعن ينتبه إلى شكل آخر من الفعل و هو القريب من ذلك الذي أشار إليه "ماكس فيبر" بمصطلح القوة .

ليست القوة لذاها كموقع أو مؤهل ولكن من حيث المهارات و الأساليب التي يوظفها الفاعل ميدانيا لأجل توجيه إرادته غيره و التنبؤ بأفعالهم إلى حد إلغاء مقاومتهم أو رفضهم لذلك.

و هذا من شأنه أن يجعل من صاحب هذا اليقين خطر على غيره إذا تحكم بشكل كلي في مواقف و أفعال الذين يتفاعل معهم.

و هو الوضع الذي يقتضي توفير إطار يحمي المنظمة والعمال مما قد يؤول إليه ذلك ليس فقط ما يتعلق باستمرار المؤسسة و التوافق مع أهدافها العامة ولكن ما يتعلق أيضا بسلامة العمال و كرامتهم ، لما يمكن أن ينجر عنه استمرار ذلك من اضطرابات نفسية و تراجع في مستوى مرد ودياتهم و الذي قد ينتهي إلى التخلي النهائي عن العمل كسبيل و حيد للهروب .

كيف يتم علاج هذه المشكلة في المؤسسة الجزائرية في وقت يتميز بالانفتاح الاقتصادي و توسع الاقتصاد الحر حيث ضعف التمثيل النقابي و ندرة العمل و صعوبة المعيشة لاسيما على الفئات الاجتماعية الضعيفة ؟

Résumé :

Généralement l'analyse stratégique se focalise sur l'échange inégal entre les acteurs d'une organisation par rapport à leurs statuts qui favorisent certain plus que d'autre à en tirer des privilèges .En d'autres termes c'est le profit inégale des différents acteurs de l'entreprise.

Il existe cependant un phénomène toxique qui polluent le milieu de travail et dont l'incidence est souvent néfaste sur salarié mais que l'analyse stratégique banalise.

L'incertitude, la manipulation, l'orientation de la volonté de l'autre, le pouvoir sont des situations de control inégales qu'identifie l'analyse strategique mais sans en définir les limites.

Le harcèlement dans l'entreprise est une forme de violence dissimulée, un abus qui use des moyens légaux, un aspect sournois qui s'exerce par des agissements répétés : une conduite abusive de la part d'un détenteur de pouvoir qui, par sa répétition et sa systématisation, porte atteinte à la dignité d'un autre acteur. On en parle très peu chez nous, aucune étude spécialisée ou données statistiques n'est disponible à l'heure actuelle ?

La complexité du problème réside dans le fait qu'il est rare qu'on puisse s'en défendre car difficile d'apporter des preuves juridiquement valables contre l'agresseur.

Introduction :

La sante mentale est sans nul doute un élément important qui contribue a l'équilibre de l'homme et a son bien être social, que se soit dans la famille, au travail dans la rue, toutes les relations se trouvent altérés des qu'il y a trouble a ce niveau.

### *Harcèlement moral rapports hiérarchiques dans l'entreprise Algérienne*

L'environnement social de l'individu figure parmi les conditions premières qui favorisent le développement d'un état mental plutôt qu'un autre. Selon une étude publiée par l'O.M.S en 2012 intitulée : « les risques pour la santé mentale : Aperçu des vulnérabilités et des facteurs de risque, P 02 » Il est mentionné que: « Selon le contexte local, certains groupes de la société risquent plus particulièrement d'être atteints de troubles mentaux ; c'est le cas notamment des ménages vivant dans la pauvreté, des personnes souffrant d'affections chroniques, de groupes minoritaires ou encore de personnes se trouvant dans un climat de guerre ou de conflit et/ou déplacées en raison de guerres ou de conflits ».

Nombreuses sont les enquêtes <sup>1</sup>qui démontrent l'impacte de l'environnement sociale et culturel sur l'état mentale des individus. L'absence d'instruction, le chômage, le taux d'occupation des habitations, la promiscuité, le manque d'espace intime, le manque de loisirs (faute de moyens et /ou d'espaces), la pauvreté et les frustrations qu'elle engendre, la faible sociabilité morale, les conflits familiaux, font partis des éléments nocifs de cet environnement.

Pour le salarié le milieu de travail fait partie de cet environnement social. Celui ci peut lui être, motivant, stimulant, encourageant, mobilisant, comme il peut lui être nocif, toxique, stressant, morbide.

Les répercussions de l'état mental du salarié sur la productivité de l'entreprise, sur le rendement ne sont plus a démontrés (ex : l'effet Hawthorne)<sup>2</sup>. Les accidents de travail, les conflits professionnels, les absences, les abandons de postes, les actes de sabotages, sont souvent liés à un environnement professionnel morbide.

« Maslow » dans sa pyramide des besoins ou « Herzberg » dans sa théorie des motivations insistent sur la variable psychosociale qui est aussi importante que la physiologique ou sociologique quant au bien être des salariés et leur équilibre mental, (sécurité, appartenance, estime, accomplissement de soi..).

Parmi les phénomènes toxiques qui polluent le milieu de travail dans nombreux établissements et dont l'incidence est souvent néfaste sur le salarié il y a ce qu'on appelle le « harcèlement moral ». A l'inverse du harcèlement sexuel qui s'exerce contre des femmes, celui-ci concerne les deux sexes et pousse dans la plupart des cas les victimes à sombrées dans la détresse et finir par quitter définitivement leur lieu de travail

Ce n'est que récemment dans certains pays industrialisé, suite à une accumulation de plaintes émanant de syndicats et d'associations de travailleurs que l'attention des administrations publiques s'est penche sur ce problème. La dégradation des conditions de travail et l'altération de la sante mental des victimes ont amené ces instances à envisager des mesures de plus en plus concrètes afin de freiner la propagation de ce fléau.

« Délit », c'est la qualification que lui donne, aujourd'hui, le code de travail en Europe et aux états unis. Un acte puni dans le secteur privé comme dans le secteur public dans le but d'organiser la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires .

Dans cet article nous tenterons de voir comment se situe ce phénomène dans notre pays, pas uniquement sur le plans juridique ou syndical, mais également sur le plans de la communication de masse et de la recherche scientifique. On en parle très peu, aucune étude spécialisée ou données statistiques ne sont publiées jusqu'a l'heure actuelle, les masses medias n'en parle que timidement, généralement sous forme de témoignages d'individus ou de plaintes isolés, Par crainte d'éveiller l'attention de l'opinion public.

Problématique :

Aujourd'hui, avec les reformes économique et les mutations que connaît le monde du travail, en Algérie, ce phénomène tend à se propager. De nombreux observateurs affirment que les contrats à durée déterminée et le travail au noir, pour ne citer que ceux-là, facilitent le

### ***Harcèlement moral rapports hiérarchiques dans l'entreprise Algérienne***

chantage et accélèrent la fragilisation de certaines catégories sociales, particulièrement les maillons faibles de la société. Dans un contexte d'affaiblissement des protections légales et réglementaires. Avec l'informel et la généralisation du travail non déclaré, du recul des syndicats dans le secteur public et leur absence quasi totale dans le privé, la rareté et la précarité de l'emploi, constituent un terrain favorable au développement de ce fléau. Un terrain qui se nourrit des failles dans la législation.

Cela, d'autant que le harcèlement moral en entreprise a des coûts économiques et sociaux. Si une victime se plaint de son employeur, de son supérieur elle risque d'être licenciée pour faute professionnelle, de mettre une croix sur ses perspectives de promotion. Si non, elle est contrainte de démissionner pour fuir l'humiliation ou de changer de service, lorsque cela est possible. Le harcèlement moral porte également atteinte au psychisme des travailleurs, qui sont réduits à des objets de manipulation par leur harceleurs, lesquels leur dénie le droit de dire non à leurs désirs, ces victimes subissent un stress continu dans le lieu du travail, s'enferment dans l'absentéisme et deviennent moins efficaces, car elles sont sans cesse sur le qui-vive.

La complexité du problème réside dans le fait qu'il est rare qu'on puisse s'en défendre efficacement car difficile d'apporter des preuves juridiquement recevables contre l'agresseur.

L'Algérie, malgré avoir ratifié toutes les conventions internationales relatives aux droits des travailleurs, elle n'a, jusque-là, pas encore mis en place de textes spécifiques pour protéger les travailleurs contre ce fléau. Les acteurs toxiques profitent toujours du vide et continuent à aggraver leurs victimes.

Pourquoi les employés qui subissent aujourd'hui le harcèlement moral, sont contraints de garder le silence ? La complexité de la voie procédurale en est elle la cause ? Pourquoi est il aussi difficile pour une victime de harcèlement moral de se faire entendre, même lorsqu'elle décide de porter plainte ?

Quels rôles peuvent jouer les organisations syndicales, les ONG afin de contrecarrer ces pratiques ? Pourquoi n'y a-t-il pas de cellules d'écoute dans nos entreprises dont la fonction serait de dévoiler ce fléau, de le mettre à nu, de sortir du silence, de dénoncer ses auteurs ? Vers qui l'employé cible de harcèlement moral doit il se diriger pour en parler ? Quelles sont les dispositions concrètes existantes qui pourraient faire peur aux pervers et les dissuader de commettre un tel acte ? Y aurait il dans la loi algérienne des propositions procédurales qui aideraient à protéger les citoyens sur leurs lieux de travail face à un harcèlement de la part de leurs collègues ou supérieurs ?

Définition opérationnelle:

Le harcèlement moral Peut être définie comme une violence dissimulée, un abus qui use des moyens légaux, un aspect sournois difficilement identifiable, qui s'exerce par des agissements répétés, ciblés, tels: les remarques désobligeantes, l'intimidation, l'insultes, les moqueries, l'insinuation blessante. Selon le juriste « Kamel Rahmaoui »<sup>3</sup> c'est une conduite abusive de la part d'un supérieur généralement qui, par sa répétition et sa systématisation, porte atteinte à la dignité du salarié.

Une forme de « persécution » symbolique à l'encontre des travailleurs ciblés visant à les contraindre de façon à ce qu'ils agissent dans le sens des intérêts de l'acteur « prédateur ». Il s'exerce sous diverses formes pendant une longue période. Caractérisé par l'absence de communication entre l'acteur et son subalterne, brimades et remarques désobligeantes, privation de toute forme d'activité, lui imposer des tâches ingrates ne correspondant ni à son grade ni à ses compétences professionnelles, etc.

Ces agissements ont pour effet de provoquer une forte dégradation des conditions de travail de la victime du fait qu'ils : portent atteinte à ses droits et à sa dignité, altèrent sa santé mentale et / ou physique, compromettent son avenir professionnel.

### *Harcèlement moral rapports hiérarchiques dans l'entreprise Algérienne*

« N.Merah »<sup>4</sup> sociologue, explique pour sa part que : « Cette forme de violence est notamment pratiquée dans les secteurs publics. Le chef hiérarchique ne perd rien si l'employé, cible de harcèlement, est démoralisé et ne fait pas son travail car il est tout simplement payé par l'Etat. L'employé se sent alors inutile et perd confiance en lui, ce qui se répercute sur sa santé mentale».

En d'autres termes le harcèlement moral est une forme de violence portant atteinte à la dignité, la pudeur, l'honneur et la liberté de l'individu. Il peut se traduire par des insinuations verbales (directes ou indirectes) tels que les blagues, les plaisanteries de mauvais gout, les invitations ou propositions ayant un but malin. Sur les lieux du travail, il peut se traduire, en outre, par l'usage démesuré de la couverture légale visant à faire chanter le salarié sur ses droits les plus légitimes.

Il est d'une violence telle qu'il cantonne la victime au repli sur soi et au silence. Les conséquences sur le plan mental sont néfastes. La victime est blessé, humilié, fragilisée, elle se tait, consciente de la lâcheté de son entourage dans ce genre de situation, elle a du mal à se faire entendre.

L'infection mentale consécutive:

Dans ce genre d'agression la victime tarde souvent à se plaindre ou à dénoncer l'agresseur de crainte d'être fautive ou d'être taxée de paranoïaque, surtout qu'il n'y a pas de preuves tangibles. Ce qui engendre une accumulation de stress, jour après jour, jusqu'à atteindre un seuil insupportable, mais que celle-ci, tentera malgré elle de contenir encore, par crainte des conséquences que pourrait engendrer un affrontement direct avec le prédateur. Une sensation d'isolement s'empare d'elle et la pousse progressivement vers le désespoir. La victime perd confiance en elle et peut dans certains cas sombrer dans la dépression, c'est généralement quand celle-ci vis l'isolement en désespoir et considère quelle est délaissée par son entourage le plus intime qui ne répond pas aux S.O.S. lancés par elle.

La victime de harcèlement moral subit des traumatismes multiples qui parfois conduisent même à la folie. Des études spécialisées ont démontré que le harcèlement moral engendre souvent une « dégradation physique » chez la victime, provoqué par les insomnies, le stress, le manque d'appétit.<sup>5</sup>

Subir la « torture » dans le silence, finie souvent par provoquer chez la victime des maladies psychosomatiques qui peuvent dégénérer en maladies chroniques comme l'hypertension, le diabète, les maladies cardiaques, gastriques, neurologiques, épidermiques... etc.

Le calvaire commence par des insomnies répétées car la nuit du harcelé est peuplée d'angoisse. Même si la victime n'a pas failli à ses obligations professionnelles, elle se retrouve à constituer une cible privilégiée du prédateur qui tente de la pousser à l'extrême. Non pas gratuitement, mais par manipulation, ou comme on dit en relations stratégique, par échange inégal. Le harcelé souvent seul n'arrive pas à trouver des explications à ce qu'il subit, pourquoi à chaque fois il réagit selon les attentes de son prédateur, il se sent déposséder de lui-même, démunis de toute capacité de résistance, il se met alors à douter de lui-même et à se culpabiliser, d'autant plus qu'il ne trouve pas le soutien des autres.

Il commence donc par s'absentée de temps à autre pour fuir la pression, puis les choses ne s'arrangeant pas, il décide de prendre de longs congés de maladie et même des congés sans soldes mais sans pour autant trouver de sortie et finit par abandonner complètement son travail.

Témoignages de cas :

C'est le cas de « Fatiha.N » agent de bureau à l'APW d'Alger, qui ne voulant pas céder à son responsable hiérarchique s'est vu muter dans un bureau où il n'y a que des hommes. Alors qu'avant elle travaillait avec des collègues femmes du même grade, elle partageait avec elles ses problèmes du quotidien, il y avait entre elles une complicité, qui selon elle est nécessaire pour le bon déroulement du travail, c'était un réel esprit d'équipe. Ne pouvant plus supporter sa

***Harcèlement moral rapports hiérarchiques dans l'entreprise Algérienne***

nouvelle condition professionnelle, elle tente d'y remédier par des demandes de mutations vers d'autres services, ensuite vers d'autres administrations, mais sans résultats. Elle fini par adopter la formule de l'absentéisme comme moyen de soulagement temporaire, puis passe aux congés de maladies longue durée, puis aux congés sans soldes, pour finir par une demande de retraite anticipée qui lui a été accordée avec beaucoup de difficulté et après une longue perceiverence.

Le cas de « yasmine.B » adjointe d'éducation dans la wilaya de Tiaret, nous donne une autre image de cette condition : « Je subis une pression terrible de la part de mon responsable hiérarchique », nous a-t-elle dit : « On veut me détruire, je ne sais plus quoi faire. Si je n'avais pas de courage j'aurais perdu la tête à cause du harcèlement que je subis dans mon travail ». Après huit ans de travail à la direction de l'Education, cette femme a été affectée à Oued Lili, à 30 kilomètres de son lieu d'habitation. Un lieu où il lui est très difficile d'arriver à temps en raison du manque de moyens de transport, notamment durant l'hiver : « On veut briser ma carrière professionnelle, en m'affectant dans cette localité lointaine. D'ailleurs, je n'ai pas travaillé pendant plus de trois mois et je me contente d'envoyer des congés maladie. Il m'est impossible de travailler à Oued Lili ! ».

Cette femme vit depuis dans un état mental déplorable : « Je subis des pressions de toutes sortes. Même sur le plan familial, ma vie est détruite. Je suis en instance de divorce. Je ne sais plus à quel saint me vouer, je ne veux pas sombrer dans la dépression ».

Le responsable hiérarchique est motivé, selon elle, par un désir sournois d'autorité : « Je suis une poétesse reconnue à travers le territoire national. Je représente la wilaya dans différentes festivités culturelles. Au lieu de me récompenser pour mon talent et ma persévérance dans le travail, on m'a jetée à 30 km de chez moi ! C'est de (la hogra) ».

Afin de faire valoir ses droits elle a adhéré à un syndicat et elle se dit prête à aller jusqu'au bout : « Je ne vais pas me taire. Je continuerai à lutter contre (la hogra) jusqu'au bout et je défendrai tous les employés qui vivent la même situation. Je suis convaincue que seule la prise de conscience et la mobilisation peuvent mettre un terme à ces dépassements ».

Quelles défenses juridiques offre le « Le code du travail » :

Parmi les voix explorables qui pourraient aider à dévoiler cette agression et débusquer le prédateur, il y a les témoins, les collègues de travail, mais c'est une voix qui demeure malgré tout très limitée du fait que ces derniers se retrouvent généralement contraints de passer sous silence ces dépassements de peur d'être à leurs tours sanctionnés ou licenciés carrément de leur emploi. Ce qui complique les choses car du point de vue de la loi sans l'apport de ces derniers, il est quasiment impossible d'apporter des preuves contre l'agresseur qui connaissant bien les failles, en fait son cheval de bois.

En Algérie, en plus de l'absence de loi répressive contre les auteurs de harcèlement moral, il n'y a pas encore d'outils juridiques pour protéger les témoins, ce qui entrave plus les démarches de lutte contre cette forme de rapport social.

La précarité de l'emploi et la peur du licenciement empêchent les collègues de dénoncer collectivement les abus du responsable, ce qui permet à ce dernier d'agir en toute impunité et d'avoir souvent raison de sa victime.

Une syndicaliste autonome que nous avons interviewé sur les lieux de travail nous a indiqué, à ce titre, qu'un groupe d'employés qui ont tenté de témoigner du comportement pervers d'un responsable contre l'un de leurs collègues, ont tous fini par perdre leur poste.

La question qui se pose à ce niveau est de savoir pourquoi jusqu'à maintenant, et malgré les plaintes, les syndicalistes ne se mobilisent pas pour revendiquer l'introduction d'articles de loi dans le code du travail afin de garantir une protection juridique aux témoins ? Une obligation de sécurité incombe-t-elle à l'employeur ? Doit-il assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des employés ?

### *Harcèlement moral rapports hiérarchiques dans l'entreprise Algérienne*

Les dispositions de l'article 6.2 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail, considèrent le harcèlement moral au travail comme une pratique prohibée : « Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit : au respect de leurs intégrité physique et moral et de leur dignité ».

Les articles 34 et 35 de la constitution Algérienne renforce ces dispositions en prévoyant les principes suivants : « L'Etat garantie l'inviolabilité de la personne humaine. Toute forme de violence physique ou morale ou d'atteinte à la dignité est proscrite ».

« Les infractions commises a l'encontre des droits et libertés, ainsi que les atteintes physiques ou morales à l'intégrité de l'être humain sont réprimées par la loi ».

« Nadjia Zeghouda »<sup>6</sup> juriste et syndicaliste, considère que l'Algérie malgré avoir ratifié toutes les conventions internationales relatives aux droits des travailleurs, n'a jusque-là pas mis en place de texte spécifique pour protéger les salariés du harcèlement moral.

Les textes juridiques existants reconnaissent le droit du travailleur à la protection dans le milieu professionnel, mais ne font aucune référence claire et précise au harcèlement moral. L'article 06 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 précitée, reconnaît au salarié le droit à l'intégrité physique et morale<sup>7</sup>. Même l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique (art. 37)<sup>8</sup> évoque le droit de l'employé à exercer son travail sans aucune pression, mais ne cite pas expressément le harcèlement moral.

Dans le code pénal<sup>9</sup>, l'article 03 de la loi n°06-01 du 20 février 2006 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption oblige l'employeur à assurer les conditions nécessaires pour gérer la carrière des salariés selon les principes de transparence, de mérite, d'équité et d'aptitude.

Nous rejoignons a ce niveau le point de vue de maitre « Zeghouda »<sup>10</sup> militante pour les droits de l'homme, selon laquelle le concept de cette loi est vague – ce qui rend la procédure judiciaire difficile. Un flou s'y dégage : « Il reste beaucoup à faire pour informer sur la teneur de l'article en question, sur la possibilité de recours à la justice ».

Dans quelle mesure peut-on pénaliser l'acte du harcèlement moral sur les lieux du travail en ayant recours à ces textes ? Faut-il alors que l'acte du harcèlement moral soit durable, et que le harceleur insiste pour qu'on puisse l'identifier et le sanctionner ?

En 2009, une organisation syndicale a adressée une lettre au ministre de la Justice lui demandant de mettre en place un dispositif juridique relatif au harcèlement moral, qui devra inclure des punitions sévères contre les auteurs de ces dépassements et aussi des dédommagements pour les victimes , mais rien n'a été encore fait jusqu'à maintenant ?

L'élaboration des lois spécifiques nécessite la sensibilisation et la mobilisation des syndicalistes. On peut s'inspirer de la loi sur le harcèlement sexuel qui a aboutie dans le code pénal « arrachée» suite aux démarches entreprises par la commission des femmes travailleuses.

Actuellement une campagne est lancée, par la CNFT et d'autres organisations et associations, dont le réseau Wassila, le Ciddef, Rachda, Djazaïrouna, SOS Femmes en détresse et l'association Planification familiale (APF). Ces associations, considèrent que ne pas dénoncer le harceleur moral est une non-assistance à personne en danger. D'où l'importance de cette campagne nationale qui demande essentiellement l'amendement de l'article 341 bis du code pénal<sup>11</sup> pour garantir la protection des victimes et des témoins contre toutes représailles. Aujourd'hui, l'article 341 bis a montré ses insuffisances. Les règles générales pour l'établissement de la preuve sont en effet loin de répondre à l'objectif recherché, à savoir l'incrimination réelle du harcèlement sexuel. D'où la nécessité d'asseoir des règles spécifiques, notamment en ce qui concerne la charge de la preuve, et la protection des témoins contre les représailles administratives.

*Harcèlement moral rapports hiérarchiques dans l'entreprise Algérienne*

La prévention :

Les spécialistes appellent à la création de cellules d'écoute dans toutes les entreprises et administrations afin de lutter contre ce fléau. Si les syndicats procédaient à la mise en place de ces cellules d'écoute qui permettraient à l'employé cible de harcèlement moral d'en parler, cela dissuaderait les pervers de peur du scandale. Ce qui en lui-même constitue un moyen important de prévention.

L'employeur a la responsabilité de définir une politique de prévention des risques permettant de préserver la santé physique et morale des salariés. Cette protection s'applique aux salariés et aux stagiaires. Il collabore à cet effet avec les représentants du personnel et des syndicats. L'inspecteur du travail peut être saisi en cas de constatation d'une situation qualifiée de harcèlement moral.

Les textes réprimant le harcèlement moral doivent être clairement affichés sur les lieux de travail.

La loi protège les personnes victimes ou témoins du harcèlement moral. Ces derniers ne peuvent pas être sanctionnés par l'employeur à la suite de leur acte de dénonciation.

Sanctions encourues par les auteurs du harcèlement moral :

Sanction disciplinaire : L'employeur doit prévoir des sanctions disciplinaires à l'encontre de tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral.

Sanction civile : Devant la section sociale du tribunal de première instance, l'auteur de harcèlement moral devra verser à sa victime des sommes d'argent au titre des dommages et intérêts.

Recours des victimes : Une procédure de médiation peut être mise en place par l'employeur et l'employé. Le médiateur aura cette mission de concilier et de soumettre des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement. En cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des procédures prévues en faveur de la victime et les sanctions encourues en cas de condamnation de l'employeur.

Si la médiation échoue la victime peut saisir le juge social.

La victime doit présenter des faits prouvant l'existence d'un harcèlement moral. L'employeur doit démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.<sup>12</sup>

*Harcèlement moral rapports hiérarchiques dans l'entreprise Algérienne***Bibliographie :**

- <sup>1</sup> -La sante mentale des jeunes : certaines consultes d'autres pas. Qui sont-ils .Institut de la statistique, Québec. (juin 2017).
- Le travail rémunéré pendant les études et la santé mentale des jeunes : le nombre d'heures travaillées compte Institut de la statistique, Québec. (2016)
- Portrait statistique sur la sante mentale des québécois. Institut de la statistique, Québec. (2015).
- Enquête sur la santé mentale dans les collectivités canadiennes .Institut de la statistique, Québec (2012).
- Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes .Institut de la statistique, Québec (2002) .
- <sup>2</sup> C. Bert. L'effet Hawthorne. Un mythe des sciences humaines. In : **revue des sciences humaines**, n 52, juillet1995.PP 37-39.
- <sup>3</sup> kamel-rahmaoui : <http://nadorculturesuite.unblog.fr/2012/04/26/le-manager-pervers-narcissique-un-diable-dans-lentreprise->
- <sup>4</sup> Nassera Merah : Harcèlement moral en milieu professionnel - Phénomène alarmant et vide juridique, séminaire organise par la Fondation Friedrich Ebert en Algérie en partenariat avec le syndicat SNAPEST, les 19 & 20 décembre 2011 au : Lycée Cheikh Bouamama (Ex. Descartes) 17, Avenue de Pékin – El Mouradia (Golf) Alger.
- <sup>5</sup> Juristravail.com. Maitre Cathy Neubauer, Harcèlement moral au travail : Que faire pout agir efficacement ? <http://www.juristravail.com/Actualite/harcelement-moral-discrimination/Id/12120>
- <sup>6</sup> Nadjia Zeghouda , Conférence « Droit du travail » Le 14 JUILLET à 9 h. Publié par SNAPEST , Alger ,le 8 juin 2012 .
- <sup>7</sup> **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de Travail. ... Par dérogation à **l'article 2 de l'ord. n° 97-03 du 11 janvier 1997**, la durée hebdomadaire de ..... -la **loi n° 82-06** du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail et ... (JO n° 17, du 25 avril 1990).
- <sup>8</sup> **L'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006** portant statut général de la fonction publique (art. 37) ( JO n° 17, pp. 488-501), 1990-04-25 , Recueil de textes législatifs et réglementaires de l'Institut national du travail, pp.3-44
- <sup>9</sup> **Algérie. Code Pénal** (promulgué par **l'Ordonnance n° 66-156 du 18 Safar 1386** ..... (1) Modifié par **la loi n° 06-23 du 20 décembre 2006** (JO n° 84, p.10)
- <sup>10</sup> Op.cit., Conférence « Droit du travail ».
- <sup>11</sup> Code Pénal Algérien (promulgué par **l'Ordonnance n° 66-156 du 18 Safar 1386** correspondant au ... Titre 1 bis : Des peines applicables aux personnes morales.... Annexe .... Section VI -Attentats aux mœurs, **333 -341 bis 1, 93-95.**
- <sup>12</sup> Fayçal Megherbi, expert juridique. [www.faycalmegherbi.com](http://www.faycalmegherbi.com)