

**Violences et discriminations
dans le droit de la fonction publique**

**Regards croisés sur la France
et la Roumanie**

ALINA COSTIANA STAN

**Violences et discriminations
dans le droit de la fonction publique**

**Regards croisés sur la France
et la Roumanie**



**EDITURA UNIVERSITARĂ
București**

Colecția SOCIOLOGIE ȘI ȘTIINȚELE COMUNICĂRII

Referenți științifici: Prof. univ. dr. Ana Rodica Stăiculescu

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
STAN, ALINA COSTIANA

Violences et discriminations dans le droit de la fonction publique : regards croisés sur la France et la Roumanie / Alina Costiana Stan. - București : Editura Universitară, 2022

Conține bibliografie
ISBN 978-606-28-1486-1

316

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062814861

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2022
Editura Universitară
Editor: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021.315.32.47
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021.315.32.47 / 0745 200 718/ 0745 200 357
comenzi@editurauniversitara.ro
www.editurauniversitara.ro

Mulțumiri

Doresc să îmi exprim recunoștința față de distinsa mea conducătoare de doctorat, doamna profesor universitar dr. Ana Rodica Stăiculescu, care mi-a fost alături și m-a ghidat cu atenție și căldură pe toată durata studiilor doctorale. Țin să mulțumesc conducerii Școlii Doctorale de Sociologie din cadrul Universității București pentru suportul și oportunitățile oferite.

Mulțumesc totodată familiei mele și surorii mele, Mădălina, care m-au încurajat și sprijinit pe tot parcursul realizării acestei lucrări.

SOMMAIRE

1 PARTIE I LE HARCELEMENT MORAL : NOTION EN CONSTRUCTIONS EN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE	19
2 TITRE 1: ESSAI DE DEFINITIONS DES VIOLENCES INTERPERSONNELLES AU TRAVAIL : L'ACCENT SUR LE HARCELEMENT MORAL	27
2.1 Portrait d'une situation : violence au travail et la genèse du problème de harcèlement moral	28
2.1.1 Le harcèlement moral au cœur des violences au travail	34
2.1.2 La recherche d'une convergence terminologique	36
2.1.3 L'emploi du terme harcèlement moral et le lien avec l'environnement négatif du travail.....	38
2.1.4 Le harcèlement moral comme principal facteur des risques psychosociaux	40
2.1.5 La genèse du problème des violences en matière de travail	42
2.2 L'origine des dispositifs juridiques sur le phénomène du harcèlement moral, comme forme spécifique de la violence au travail	43
2.3 La violence au travail dans une perspective sociologique	46
2.3.1 Les conflits dans l'organisation comme centre de la violence.....	47
2.3.2 La justice organisationnelle face aux violences au travail	50
2.4 Un regard sur les concepts du harcèlement moral et la discrimination	52
2.4.1 La discrimination comme forme de violence au travail	56
2.4.2 La discrimination systémique.....	59
2.4.3 La discrimination en face de l'équité au travail	59
2.4.4 Les interférences entre le harcèlement et la discrimination	60

3 LE CONFLIT DE NORMATIVITE ENTRE LE HARCELEMENT ET LA DISCRIMINATION	61
3.1 Le harcèlement discriminatoire	62
4 TITRE 2 : LES CONTOURS JURIDIQUES DE LA NOTION DE HARCELEMENT MORAL ET DE DISCRIMINATION	64
4.1 L'identification du harcèlement moral	65
4.2 Les éléments constitutifs	67
4.2.1 L'élément moral ou intentionnel	68
4.2.2 La matérialité des faits.....	70
4.2.3 La fréquence comme élément imposé par la jurisprudence et par la doctrine	72
4.3 La spécificité du droit de la fonction publique	74
4.3.1 Le concept de pouvoir hiérarchique	75
4.3.2 Le rôle de l'établissement public dans le harcèlement.....	78
4.4 Les paradigmes juridiques de la discrimination	82
4.5 L'état des lieux de la lutte contre les comportements négatifs	85
4.6 La sanction du harcèlement dans le secteur public.....	86
4.6.1 L'émergence des solutions pour le harcèlement dans le secteur public.....	86
4.7 Les conditions pour attirer la responsabilité disciplinaire	87
4.7.1 Caractérisation préliminaire du milieu de travail au regard de la santé psychologique au travail.....	90
5 METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	94
5.1 Échantillon	108
5.1.1 Les objectifs de la recherche et hypothèses dans le milieu organisationnel	109
5.1.2 Le design de la recherche	110
5.1.3 La régression logique	112
5.1.4 Les résultats de la recherche.....	113

5.2 La justification théorique et pratique de l'adoption de la méthode française de la reconnaissance du harcèlement moral	128
5.2.1 Leadership destructeur et intimidation en milieu de travail.....	130
5.2.2 Une approche systémique des situations de harcèlement moral.....	132
5.2.2.1 La culture organisationnelle du secteur public....	132
5.2.3 Mise à l'épreuve de la méthode française de la reconnaissance du harcèlement moral	136
5.2.4 La cristallisation d'une protection élargie	140
5.2.5 Les propositions de réforme	143
5.2.6 Les reformes juridiques utiles	150
6 CONCLUSIONS	157
6.1 Annexe 4 — Questionnaire des actes négatifs (NAQ-R)	168
7 BIBLIOGRAPHIE:	170

INTRODUCTION

La thèse de doctorat, « *Violence et discrimination dans le droit de la fonction publique. Regards croisés sur la France et la Roumanie* », est une démarche qui poursuit les enjeux sociaux des problématiques liées au harcèlement moral, à la violence hiérarchique, à la discrimination, pour explorer tantôt les aspects psychosociaux du harcèlement au travail, mais aussi de présenter la nécessité d'une protection juridique liée au phénomène de la violence et du harcèlement dans la fonction publique, faisant une analyse sur l'impact des concepts dans la fonction publique. Aussi, le présent travail apporte, accompagnant la doctrine, une approche globale basée sur une analyse comparative de la législation relative au harcèlement et à la violence dans la fonction publique, en Roumanie et en France. En tant que construction sociale, la motivation pour étudier le harcèlement moral dans la fonction publique est donnée par la nécessité de comprendre ce phénomène et les influences au sein des organisations qui peuvent favoriser l'agression, donnant lieu à des comportements qui porte atteinte aux standards professionnels et moraux, mais aussi aux normes de l'organisation.

L'importance du sujet est soulignée par l'intérêt limité de la recherche sur les notions de la violence et de la discrimination au travail, phénomènes souvent banalisés dans la société roumaine, par opposition à leur importance dans le paysage européen. Cependant, dans toute organisation, la violence et la discrimination sont des phénomènes enquêtés concernant les relations de travail. De plus, cette approche regroupe l'étude des expériences dans un secteur moins exploré, notamment dans le domaine de la violence au travail, à savoir le secteur public. Le harcèlement au travail peut être vu comme un phénomène social extrême, déclenché par certains types de facteurs sociaux, étant un effet et une manifestation d'interactions au sein de l'organisation, tout en entraînant des risques pour la santé et la sécurité des individus dans l'organisation.

L'actualité du sujet est donnée par l'utilisation d'une base théorique comparative, franco-roumaine, pour mettre en évidence les différences entre les cultures organisationnelles de la fonction publique dans les deux pays, tout en identifiant les facteurs influençant l'émergence du harcèlement moral dans la fonction publique, dans une analyse qui présente les initiatives

de prévention des autorités roumaines de ce phénomène, mis en contraste avec l'abondance de la jurisprudence française. Le choix du sujet a été aussi déterminé par la nécessité de l'analyse de l'évolution de la culture organisationnelle roumaine et française, en ce qui concerne de pratiques organisationnelles concernant l'équité et la dignité au travail et son application dans l'administration publique et l'analyse comparative des évolutions juridiques et sociologiques de la législation et de la jurisprudence, avec l'intention d'identifier certains liens grâce à l'approche interdisciplinaire.

L'objectif principal de la recherche est d'analyser le concept de harcèlement moral et son application dans la sociologie du travail, qui implique une réflexion sur les interactions qui atteignent le stade de conflit, qui est initiée par la socialisation culturelle et associée à un processus d'apprentissage social. C'est pourquoi la première partie est basée sur un processus analytique de distinction entre le harcèlement moral et les concepts qui gravitent autour, c'est-à-dire la discrimination et la souffrance au travail. Cette recherche suit l'évolution du phénomène de la violence au travail, en tant que réalité sociale, reflétée dans l'expérience des victimes, mais aussi dans la législation et la jurisprudence.

Comme objectifs secondaires de la recherche, nous visons à identifier au contexte organisationnel les enjeux de responsabilité sociale de l'employeur sur les conditions de travail qui affectent la dignité et l'intégrité de l'individu en tant que membre de l'organisation et, enfin, à proposer des mesures préventives et correctives. À travers l'échafaudage comparatif, un autre objectif de notre proposition est l'analyse de la configuration personnalisée de la violence au travail qui se reflète dans le climat de travail et dans la culture organisationnelle des autorités publiques en Roumanie. Dans cet ordre d'idées, les questions de recherche que nous avons identifiées dans notre approche visent à clarifier les problèmes concernant la prévalence du harcèlement moral au travail en Roumanie et à déterminer comment la spirale ascendante de la violence dans l'organisation est influencée par le genre, la politisation du secteur public et l'absence de la réglementation juridique sanctionnant ce phénomène. Compte tenu de la pluralité conceptuelle et du manque d'homogénéité et la fréquence des comportements de harcèlement dans les organisations de la fonction publique, notre réflexion se présente importante.

Par conséquent, structurée **en huit chapitres**, cette thèse propose à aborder diverses questions liées à la violence hiérarchique, à la discrimination, aux aspects psychosociaux du harcèlement au travail et à la nécessité d'une protection élargie relative au sujet de la violence et du

harcèlement dans la fonction publique, qui est analysé dans un processus comparatif de la réalité en Roumanie et en France.

La première partie théorique résume les développements de la doctrine sur le harcèlement au travail, qui met l'accent sur l'existence d'un déséquilibre de pouvoir entre l'auteur du harcèlement et la victime, où l'auteur a plus de pouvoir et du statut, étant hiérarchiquement au-dessus de la victime.

Le cadre théorique s'appuie sur le croisement entre l'analyse comparative des volets sociojuridiques et leur évolution, en soulignant les conséquences sur les bien-être des agents et les risques psychosociaux (RPS). La question centrale de la recherche porte sur les continuités et discontinuités — observées par rapport à la réglementation juridique et jurisprudence — qui se trouve dans un processus de cristallisation et harmonisation du phénomène du harcèlement moral. Comme méthodes de recherche, l'approche de comparaison est complétée par les méthodes de la systématisation de la littérature scientifique, analyse de contenu sur la jurisprudence et les corpus des entretiens et l'enquête sociologie par questionnaires.

Un problème scientifique est de connaître l'influence du climat organisationnel dans le processus de harcèlement, la réaction du législateur face au harcèlement et les catalyseurs normatifs comme la jurisprudence dans le domaine. Le but de la recherche est de souligner l'importance d'une législation adaptée pour les relations de travail concernant le harcèlement moral et la discrimination au travail, en veillant à l'amélioration des climats organisationnels du secteur public. Les premiers chapitres présentent historiquement les préoccupations sur le sujet, la perspective sociologique liée à la violence au travail, analysant les comportements préjudiciables au travail comme une notion connexe des interactions sociales et encadrant la discrimination au travail comme l'expression d'un climat toxique du secteur public, fortement marqué par la ségrégation sexuelle et l'influence politique.

Comme objectifs secondaires de la recherche, on se propose de :

1. Conceptualiser le harcèlement moral et la discrimination dans les organisations.

2. Après avoir analysé les lignes directrices dans les relations de travail, mettre en avant la spécificité des évolutions socio-juridiques vis-à-vis de harcèlement.

3. Analyser des réglementations sur le harcèlement moral en France et les perspectives européennes pour un modèle socio-juridique pour la lutte contre les violences au travail en Roumanie.

4. Après avoir décrit le vide législatif en Roumanie, souligner l'importance d'une réglementation qui régleme le harcèlement moral.

Le but pratique de cette recherche est d'explorer les facteurs qui contribuent à la prolifération des agissements négatifs/violences au travail (dans ses formes spécifiques harcèlement moral et discriminations) dans le secteur public et explorer les enjeux sur la santé et sécurité au travail, une partie est consacré à examiner la contribution des relations formelles dans la fonction publique, l'importance des structures hiérarchiques et les rapports de pouvoir et subordination hiérarchique. La première partie, avec six chapitres, conclut la présentation analytique des évolutions actuelles des prémisses favorables à l'ouverture du champ de la connaissance et de la vision monolithique controversée du harcèlement. La deuxième partie de notre étude s'ajoute à celle de la littérature étudiée dans la première partie de la thèse, en fournissant une évaluation qualitative de l'expérience du harcèlement au travail en tant que forme distincte de violence et l'opérationnalisation des catégories à construire dans la recherche quantitative, plus précise l'influence du climat de travail sur le harcèlement, l'absence de législation spécifique pour lutter contre le phénomène qui souligne le caractère toxique et dysfonctionnel de la culture du secteur public marquée par la politisation, la précarité des femmes dans la catégorie des fonctionnaires.

Comme il a déjà été souligné dans la littérature spécialisée, les humiliations et la pression causent des dommages psychologiques et peuvent affecter la santé et le bien-être des employés. À partir de là, la doctrine a établi une relation entre la spécificité du secteur public et l'existence des actes de violence et de discrimination, vu les particularités de la population, plus exactement les effets des transformations du style de *management* et la précarité d'emploi dans le secteur public (du secteur public). Comme objectif secondaire, la réalité a montré que les cultures organisationnelles des institutions publiques, la façon d'agir à la violence, au-delà des éléments bureaucratiques et des structures administratives, déterminent significativement la productivité des services publics et le degré de la réalisation des objectifs prévus. La pratique internationale du secteur public révèle une intense préoccupation des gestionnaires publics de fonder et de développer une culture organisationnelle qui reflète la mission de l'institution publique et elle contribue substantiellement à l'accomplissement de cette mission, ainsi que les sanctions face aux comportements néfastes comme les violences et les discriminations sont un moyen d'assurer la dignité des salariés.

Les changements de l'environnement extérieur de l'institution publique déterminent la flexibilisation du processus d'adaptation du système des valeurs qui forment la culture organisationnelle d'une institution publique.

Dans la deuxième partie, la recherche s'attarde à la réalisation de descriptions détaillées des continuités et discontinuités dans la réponse législative face au harcèlement moral, issu du fait que ces agissements entraînent un préjudice grave pour la victime. Le développement actuel des relations socio-économiques, leur complexité, du fait en particulier de nouvelles valeurs matérielles et spirituelles, donne aux notions ici étudiées un relief particulier. Pour analyser la spécificité de la violence et des discriminations au travail, il convient, en premier lieu, d'identifier les législations et réglementations s'appliquant aux relations de travail dans la fonction publique et en rapport avec ces notions. Il faut toutefois souligner la nécessité d'une analyse comparative de l'approche législative adoptée en Roumanie et en France, eu égard à l'influence du « modèle » juridique français sur le droit roumain.

La deuxième partie de notre étude utilise une approche quantitative et part de trois hypothèses.

H1 : Il existe des différences dans la fréquence du harcèlement moral entre les femmes et les hommes

H2. : Le style de gestion autoritaire, la politisation des fonctions publiques et l'environnement de travail conflictuel favorisent le harcèlement moral.

H3 : L'absence de sanctions influence sur la fréquence du risque d'être exposé au harcèlement moral.

Nous incomons donc d'analyser si la différence entre la perception des individus sur la violence comme réalité et le faible nombre de plaintes devant les instances est liée au manque de visibilité des dispositions qui prohibent le harcèlement. Dans le contexte historique de la Roumanie, postérieurement à l'année 1989, le législateur a répondu aux exigences sociales des relations mixtes (droit du travail, droit administratif) par la loi sur la fonction publique élaborée en 1999, mais une autre évolution était nécessaire pour mieux répondre aux lacunes législatives existantes, spécialement parce que la Roumanie était candidate à l'entrée dans l'UE (Parlement de la Roumanie 1999). Ensuite, la loi n° 7 du 02 août 2004, concernant le code de conduite des fonctionnaires publics, reprend l'obligation de moralité, en exigeant de l'agent public de se conformer aux règles de convivialité, bonne foi, et moralité, afin de ne pas attenter à la dignité des autres agents publics, ni même à la fonction publique en général (Loi n° 7/2004 portant Code de conduite des fonctionnaires publics. Monitorul Oficial, 2004-02-23, n° 157, pp.1-6.).

Une perspective comparative doit permettre de mieux examiner la manière dont la législation et les politiques publiques tendent à réduire ces comportements négatifs. Du point de vue juridique, en Roumanie et en

France, les fonctionnaires se distinguent des autres salariés du secteur public par les règles spéciales, qui régissent leurs relations de travail, leurs droits et leurs obligations, et qui dérogent au droit commun du travail. Le choix de la comparaison entre la Roumanie et la France est aussi le résultat du choix de la méthode d'analyse du contenu des données, choisies par grâce à la disponibilité des sources de documentation indispensable pour la thèse et accessibles lors d'un séjour académique à l'Université Lille 2 en France. Le but est de montrer les différences entre la culture organisationnelle de la fonction publique dans les deux pays, l'identification des facteurs qui favorisent du harcèlement moral dans la fonction publique, le récit des expériences des fonctionnaires victimes du phénomène, mais aussi le rôle de la jurisprudence française.

Une réforme d'inspiration française dans le domaine des violences et discriminations au travail pourrait profondément améliorer la qualité des services administratifs roumains et pourrait aussi permettre de combattre efficacement les agissements néfastes au travail. Une « réglementation » claire et un système de mesures préventives et punitives sont la solution optimale, d'autant qu'une telle réforme s'inscrirait dans le contexte de la lutte mondiale contre les comportements agressifs. Le système de prévention et de sanction doit, qui plus est, être illustré par des mesures qui font référence à la cohérence, à la systématisation, à la rationalisation, aux obligations et aux conduites des agents.

La recherche doit aussi explorer la façon dont la configuration personnalisée de la violence au travail est le reflet de l'environnement de travail, tel qu'il est ressenti par les agents publics après les réformes successives adoptées par l'État. En première étape nous avons choisi une méthode qualitative, la théorie enracinée, vient dans le support d'opérationnaliser des catégories qui vont construire après la recherche quantitative. La théorie enracinée a ses origines dans la tradition interprétative de la sociologie et est utile pour la compréhension d'un phénomène qui présente de faces multiples, comme le harcèlement. Les hypothèses sur la culture organisationnelle, l'absence de la législation spécifique pour lutter contre le phénomène souligne la nature toxique et dysfonctionnelle de la culture du secteur public marquée par la politisation, la précarité des femmes. La question centrale de la recherche porte donc sur la logique et les buts des interventions législatives et administratives de mise en œuvre des politiques d'équité et de dignité au travail. Le harcèlement est un problème sérieux dans le milieu du travail d'aujourd'hui, et un grand pourcentage d'employés qui travaillent dans le secteur public ont été les victimes des actes d'intimidation/discrimination ou connaissent quelqu'un qui l'a été. Il existe une variété de raisons sociales, économiques et éthiques

aux actes d'intimidation et de discrimination ; mais, plus que tout, ces actes constituent de graves atteintes à la sécurité et au bien-être au travail (Zippel, 2004, p.8). L'insuffisante protection juridique contre l'intimidation et la discrimination, dans le milieu du travail, en Roumanie, est critiquée par l'Union européenne, qui demande des résultats, et par suite, surtout, des améliorations...

La législation roumaine doit mieux s'adapter aux contextes contemporains des relations de travail où les employés ont des droits pas seulement du fait de leur contrat de travail, mais en vertu de leur qualité d'êtres humains et de sujets de droits et d'obligations. La législation roumaine réfléchit la société qui est toujours tributaire de l'idée que l'obéissance est la qualité la plus importante d'un employé de la fonction publique.

Le droit de la fonction publique offre aussi une impunité aux managers/cadres, qui commettent des abus, sous couvert de la clause de confidentialité ; ou, du fait que, dans de telles hypothèses, les agents publics victimes sont soumis à l'obligation de s'adresser en priorité aux organes administratifs (un comité de discipline, le chef des services ressources humaines, le médiateur) et non au juge.

Les agents, qui présentent une situation particulière (les personnes âgées, les gens avec un handicap ou les membres d'un groupe vulnérable), détiennent toujours moins de pouvoir ; donc, dans les relations de travail, ils sont plus susceptibles d'être des victimes. En plus, la crise économique montre que s'ils attaquent leur employeur devant un juge, ils risquent de rester chômeurs ou de se trouver dans l'incapacité d'avoir les mêmes conditions de vie qu'avant. C'est donc crucial d'identifier des solutions organisationnelles et sociojuridiques pour améliorer la situation des personnes vulnérables, qui implique des efforts considérables au niveau des organisations. Ni la société ni les mentalités ne peuvent être modifiées par un décret ou par l'adoption de nouvelles lois plus strictes pour punir les comportements violents ou discriminatoires. La solution, analysée dans notre thèse, est révélée par la combinaison des efforts dans une approche holistique en termes d'implications législatives, sociales et comportementales au niveau de l'organisation. (Delobbe et al., 2005)

Dans les conditions d'une dynamique du travail extraordinaire, avec des changements profonds au niveau des institutions publiques et des compagnies privées, se pose la question, premièrement, du changement rapide à l'égard des gens. Un rôle important est joué par la motivation, comme élément qui influence l'attitude vers le travail. En plus, nous avons essayé de délimiter et de définir le rôle et l'importance des facteurs motivationnels dans l'influence de l'attitude sur le travail en général. Nous

pensons qu'il est important de noter en conclusion que l'ambiguïté terminologique du législateur roumain dans la loi 167 de 2020 et la loi 151 de 2020 est particulièrement intéressante dans l'option de maintien du harcèlement moral dans le domaine de la discrimination, initiative critiquable du point de vue de la protection des victimes du harcèlement moral. Phénomène avec une existence autonome, insidieux, mais avec un impact sérieux sur les relations professionnelles, on peut articuler que l'intérêt récent pour le harcèlement moral doit ouvrir la voie pour surmonter les obstacles épistémologiques et mettre en valeur sa spécificité. En conséquence, c'est important de mettre l'accent sur les paradigmes identifiés comme nécessaires pour être dans la présence le harcèlement moral, à savoir les actions sont commises avec une intention claire, telle que la volonté de causer des souffrances, des blessures ou des dommages ; être un comportement abusif, comme des actes ou des omissions, hostile par leur nature ou leur gravité, y compris la violence verbale (remarques négatives, insultes et intimidations indirectes, menaces), et enfin le critère selon lequel ils déterminent des souffrances physiques ou psychologiques. Notre thèse donne un aperçu de la nature et de la prévalence de ce phénomène, des facteurs de risque impliqués et de son impact sur les victimes.

Le sujet de la recherche est un précurseur fréquent de la mauvaise santé mentale et, dans une certaine mesure, de l'existence d'une précarité parmi les personnes exposées. C'est aussi la raison pour laquelle nous avons identifié le modèle français, afin de présenter la possibilité d'une protection étendue telle que nous la trouvons dans la société française. Notre thèse donne un aperçu de la nature et de la prévalence de cette violence, des facteurs de risque impliqués et de leur impact sur les victimes. Nous terminerons notre présentation par une citation de l'auteur française Marie F. Hirigoyen (1998), qui a porté à l'attention de la société française la notion de harcèlement moral : « *Travailler dans un bureau étroit avec un mauvais éclairage et un siège de bureau de mauvaise qualité ne constitue pas un acte de harcèlement en soi, sauf si un seul salarié est concerné et que ces conditions de travail sont destinées à le décourager. Il en est de même pour la surcharge de travail, elle ne devient harcèlement que s'il y a dérapage et que le but, conscient ou inconscient, est de faire craquer le salarié* ».

Dans cet ordre d'idées, dans la partie introductive il convient aussi de présenter la spécificité de la fonction publique en Roumanie, comme contexte pour les observations concernant la violence au travail.

1 PARTIE I LE HARCELEMENT MORAL : NOTION EN CONSTRUCTIONS EN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

La première partie propose une synthèse sur la littérature scientifique sur le phénomène du harcèlement moral dans la fonction publique. Les fondements théoriques permettront d'établir et de délimiter le cadre des connaissances pour les concepts étudiés. Les volets de cette première partie couvrent la définition des agressions en milieu de travail en passant par leur classification, en identifient les antécédents, leurs conséquences sur la santé et leur réglementation juridique. En plus, les sections sur les éléments constitutifs et la législation en vigueur au niveau international et dans les deux pays, la France et la Roumanie aborderont aussi les principaux enjeux dans ce domaine.

Ce premier titre théorique s'intéresse à présenter un état des lieux offert par des travaux scientifiques sur les concepts, à nuancer les conclusions faites auprès du milieu académique et à échafauder les prochaines directions sur les sujets. Le titre suivant est divisé comme suit : la première partie examine la recherche, et les efforts de conceptualiser le harcèlement moral comme forme de violence au travail et la problématique terminologique en met l'accent sur les formes insidieuses de violence au travail, ce que la littérature anglophone de spécialité définit comme *mobbing* et celle francophone comme le harcèlement moral. En plus, dans le premier chapitre, vu la chose de traiter le sujet dans les relations professionnelles et en milieu de travail, le harcèlement moral est relevé comme notion privilégiée par ses implications juridiques. Un premier défi est le fait que les instruments juridiques sont ambigus lorsqu'elles utilisent les concepts mentionnés. La ligne floue entre les concepts existe, ne serait-ce que parce que la littérature spécialisée utilise un grand nombre de termes comme : *agression, harcèlement, comportements négatifs, violence relationnelle et comportements déviants* (Martin et al., 2010, p.143).

Dans le **chapitre 1** nous nous proposons d'essayer délimiter des concepts-clés, que sont les termes de « violence » et de « discrimination ». En effet, les arguments et les perspectives présentées ici sont conformes à ceux des auteurs qui ont écrit sur le thème comme Leyman, Vittorio di

Martino (Chappell et al., 2006, p.10) et Peter Randall (Randall, 1997). Comme l'explique l'auteur Marino, il existe de nombreuses formes de conduites inacceptables au travail où les éléments subjectifs comme le genre, le rôle dans l'établissement, l'appartenance politique a relevance pour les auteurs et pour les victimes (c'est-à-dire la victimisation, l'intimidation, le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel), en particulier dans les organisations du secteur public où le genre est un enjeu à ressource pour les gestionnaires de ressources humaines (Zippel, 2004, p.8). Plusieurs de ces formes d'agression relationnelle sont insidieuses, donc invisibles pour les témoins, parce que les victimes sont moins susceptibles de déclarer et de faire une plainte contre leurs collègues ou de supérieurs lorsque les actions ne peuvent être interprétées comme n'étant pas si drastique pour être appelé harcèlement (Zippel, 2006, p.13). Ici on va reprendre la définition utilisée par Vittorio Di Martino qui, en référant la notion de violence, a mis l'accent sur le fait que la violence se manifeste sous des formes multiples qui peuvent être constituées par l'agression physique, ou prendre la forme des injures verbales, l'intimidation réalisée par un supérieur, les actes de harcèlement moral/sexuel ou la discrimination. Cette dernière forme fait référence aux discriminations fondées sur la religion, la race, le handicap, le sexe ou, comme la théorie consacre, une différence particulière, et peut être exercée par des personnes qui font partie d'une organisation de travail ou qui se trouve dehors de l'organisation de travail (Di Martino, Hoel et C. Cooper, 2003, p.11).

Le premier volet propose une synthèse des débats doctrinaux qui se sont développés dans la documentation scientifique, en faisant référence à la violence au travail, à la discrimination dans la fonction publique. Il faut souligner que les fondements théoriques permettront d'établir et de délimiter les connaissances actuelles pour les concepts étudiés. Il ne faut pas négliger les débats doctrinaux qui couvrent la définition des agressions en milieu de travail en passant par leur classification, leur nature juridique, ceux relatifs aux antécédents de l'apparition de la violence au travail, ou les débats sur les conséquences du harcèlement sur les victimes. Notre travail doctoral souligne aussi leur réglementation juridique. En plus, les sections retracent sur les éléments constitutifs et la législation en vigueur au niveau international et les dispositions dans les deux pays qui élargissent les principaux enjeux dans ce domaine.

Ce premier volet théorique vise donc à faire un état sur les interrogations relatives des lieux du niveau d'avancement des débats doctrinaux dans le domaine, à nuancer les propos divulgués auprès du milieu académique et à ébaucher les prochaines directions sur les sujets.